



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

경영학석사학위논문

비정규직 노동자에 대한

정규직 노조의 대응

: 영향요인 및 대응 결과의 검증을 중심으로

2017년 2월

서울대학교 대학원

경영학과 경영학전공

한 혜 민

## 요약(국문초록)

본 논문의 연구목적은 크게 두 가지이다. 첫째, 정규직 노동조합이 어떠한 상황에 비정규직 노동자를 포용하는지 살펴본다. 둘째, 정규직 노동조합이 비정규직을 포용하면 비정규직 근로조건이 어떻게 개선되는지 검토한다. 전자에 대한 설명에 많은 지면이 사용되었지만 후자를 검토하는 것도 중요한 의의를 갖는다.

일반적으로 정규직 노동조합은 비정규직 노동자들을 대할 때 ‘경제적 합리성’과 ‘규범적 합리성’ 사이에서 갈등을 경험하게 된다. ‘경제적 합리성’은 조합원들의 경제적 이익만 추구하는 행동동기를 의미한다. ‘규범적 합리성’은 ‘비정규직까지 포함된 노동자 전체의 이익을 추구하는 행동동기를 지칭한다. 따라서 경제적 합리성이 강한 노동조합은 조합원에게 유리할 때만 비정규직을 포용하는 반면, 규범적 합리성이 강한 노동조합은 항상 비정규직을 포용하게 된다.

이때 본 연구는 정규직 노조가 비정규직에 포용적인 선택을 하도록 영향을 미치는 노동조합 외부환경요인의 영향을 중점적으로 분석해보았다. 노동조합을 둘러싼 외부환경은 크게 사업체 환경과 노동운동부문의 제도적 환경으로 나뉜다. 본 연구는 이러한 외부 환경이 어떻게 구성되느냐에 따라 노동조합 행동을 지배하는 합리적 행동동기가 다르게 발현되며, 그에 따라 노동조합이 비정규직을 대하는 방식이 달라질 것이란 가설을 제시하였다.

사업체 패널 분석 결과, 노동조합의 외부환경인 사업체 환경과 노동운동부문의 제도적 환경이 모두 정규직 노동조합의 비정규직 대응 방식에 영향을 미친다고 확인되었다. 사업체 환경 중에서는 ‘비정규 노동자 비중’, ‘사업체의 재무적 성과’, ‘노사관계의 협력적 성격’이 정규직 노조의 비정규직 대응에 영향을 미쳤다. 노동운동부문의 제도적 환경 중에서는 ‘소속 상급단체’와 ‘교섭구조’가 정규직 노동조합의 비정규직 대응을 좌우하는 요인으로 확인되었다. 이러한 결과들은 노사관계론의 접근방식과

사회운동이론을 지지하는 증거가 되며, 노조의 연대를 유지하기 위해 참고할 지침이 된다.

또한 정규직 노조가 비정규직에게 문호를 개방하여 노조가입자격을 수여할 때 ‘비정규직 상대임금’은 변화하지 않지만, ‘정규직 변환된 기간제 일자리 수’가 통계적으로 매우 유의하게 증가한다는 사실도 확인되었다. 이를 통해 비정규직을 포용하는 노동조합이 주로 비정규직 고용불안을 개선해왔음을 알 수 있었다.

본 논문은 양적데이터를 통해 노동조합 외부환경이 노동조합의 비정규직 대응에 미치는 영향을 최초로 분석하였다. 이로써 본 논문은 정규직 노동조합의 행동을 이해하는 데 기여할 수 있었고, 이질적인 노동부문 간의 연대를 유지하기 위한 지침도 제공할 수 있었다. 또한 본 연구는 정규직 노조의 비정규직 포용이 실제로 비정규직 근로조건을 개선한다는 사실을 최초로 검증하였다. 이를 통해 노동조합이 비정규직 문제를 해결할 수 있는 주체가 된다는 것을 검증할 수 있었다.

주제어: 정규직 노동조합, 비정규직, 연대, 경제적 합리성, 규범적 합리성, 노동조합 외부환경

학번: 2015-20688

## <목 차>

제 1 장 서론 .....	1
제 2 장 선행연구 검토 .....	4
제 1 절 비정규직에 대한 정규직 노조의 대응 유형 .....	4
제 2 절 정규직 노동조합이 비정규직 연대를 선택할 조건 .....	5
제 3 절 선행연구들의 한계 .....	8
제 4 절 본 논문의 구조 .....	8
제 3 장 이론적 배경 .....	10
제 1 절 노동조합의 이중적 목표 .....	10
제 2 절 노동조합의 이중적 합리성과 딜레마 .....	11
제 3 절 노동조합의 경제적 합리성에 따른 비정규직 대응유형 결정 .....	14
제 4 절 노동조합의 규범적 합리성에 따른 비정규직 대응유형 결정 .....	15
제 4 장 가설 제시 .....	17
제 1 절 사업체 환경의 영향 .....	17
제 2 절 노동운동부문 제도적 환경의 영향 .....	25
제 3 절 정규직 노조의 비정규직 대응이 비정규직 근로조건에 미치는 영향 .....	28
제 5 장 연구방법 .....	30
제 1 절 데이터와 표본 .....	30
제 2 절 측정 .....	31
제 3 절 기초통계량 .....	36
제 4 절 종속변수들의 빈도표 .....	37
제 5 절 현황분석 .....	40
제 6 장 실증분석 .....	47
제 1 절 분석모형 .....	47
제 2 절 분석결과 .....	48
제 7 장 결론 및 토의 .....	54
제 1 절 연구요약과 시사점 .....	54
제 2 절 본 연구의 의의, 한계 및 향후 연구 과제 .....	56
참고문헌 .....	59

ABSTRACT .....	64
----------------	----

## <표 목차>

<표 1> 주요 변수의 평균 및 상관계수 .....	36
<표 2> 종속변수들의 연도별 관측치 수 .....	37
<표 3> 종속변수별로 n회(n=1,2,3) 조사된 사업체 수 .....	39
<표 4> 산업별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황(2007년) .....	42
<표 5> 산업별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황(2009년) .....	43
<표 6> 산업별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황(2013년) .....	44
<표 7> 기업규모별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황(2007년) .....	45
<표 8> 기업규모별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황(2009년) .....	46
<표 9> 기업규모별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황(2013년) .....	46
<표 10> 정규직 노조의 비정규직 대응 영향요인 .....	48
<표 11> 비정규직 노조가입자격과 비정규직 근로조건 .....	51
<표 12> 가설검증 결과 요약 .....	53

## <그림 목차>

<그림 1> 정규직 노동조합의 비정규직 대응 결정 분석 틀 .....	13
<그림 2> ‘정규직 노조-비정규직 노동자-사용자’ 구도에서 노동조합이 비정규직 대응 선택 시 고려해야 할 요인 .....	17





## 제 1 장 서론

월평균 상대 임금 정규직의 53.5%, 근속기간 2년 2개월. 우리나라 비정규직의근로조건을 단적으로 보여주는 수치들이다(2016 KLI 비정규직 노동통계). 이 같은 저임금과 고용불안에 노출된 비정규직 노동자들의 수는 약 640만 명으로, 전체 노동인구의 32.8%를 차지하고 있다(2016 KLI 비정규직 노동통계). 해마다 정규직과 비정규직의 근로조건 격차는 점점 벌어지고 있고, 어느덧 비정규직은 지속적인 사회 ‘문제’로 꼽아가고 있다.

흔히 이러한 비정규직 문제 해결의 주체로서 노동조합을 떠올린다. 실제로 노동조합은 사용자를 상대로 조합원들의 노동조건을 교섭할 수 있는 권한도 있고, 자신의 주장을 관철하기 위한 쟁의권도 갖고 있다. 따라서 노동조합이 비정규직 노동자들을 포용하고 그들을 대변해준다면 비정규직의 처우가 개선될 것으로 예상된다. 하지만 현실은 위와 같은 바람과 큰 괴리가 있다. 한국에서 노동조합의 보호를 받는 조합원들은 대부분 정규직이다. 아예 규약으로 비정규직은 노조가입대상이 아니라고 명시하고 정규직만을 대변하는 노동조합도 상당수 존재한다. 이와 같이 비정규직 노동자는 방관하고 정규직 조합원의 이익만 좇는 노동조합 행태를 비판하는 이른바 ‘정규직 이기주의’라는 표현까지 등장하였다. 이러한 말들을 어렵지 않게 접할 수 있다는 것은 실제로 다수의 노동조합들이 비정규직을 배제하고 있다는 사실을 가늠케 한다.

하지만 모든 노동조합들이 비정규직에게 배타적인 입장을 취하는 것은 아니다. 한국노동연구원의 2013년 사업체 패널 자료에 따르면 약 26.6%의 노동조합은 같은 사업체에 고용된 비정규직에게도 노조가입자격을 수여한다고 응답했다. 또한 약 18.7%가량의 노동조합은 비정규직 임금인상을 위해 사용자와 교섭했다고 응답했다. 이는 소수이기는 하지만 일부 노동조합들은 비정규직을 포용하고 비정규직과 연대하는 노선을 밝어나가고 있다는 사실을 시사한다.

‘그렇다면 어떠한 환경에서 노동조합은 비정규직을 포용하는 선택을 하는가?’가 본 논문의 주요한 연구 질문을 이룬다. 정규직으로 구성된 노동조합이 이해관계가 다른 비정규직 노동자들과 연대하기를 택하는 것은 현실적으로 쉽지가 않다. 하지만 노동부문에서의 연대는 생명과도 같은 가치이자 규범이다(윤영삼, 2010). 따라서 비정규직에 대한 정규직 노조의 태도를 좌우하는 영향요인들을 분석하는 것이 매우 중요한 과제가 된다. 그와 관련된 연구들이 선행되어야 이질적인 노동자 집단 간의 연대를 형성하고 지속하는데 도움이 되는 실질적인 지침도 마련할 수 있다.

그럼에도 불구하고 정규직노조가 비정규직을 포용하는 선택을 하는데 영향을 미치는 조건들을 분석한 연구들은 많지 않다. 또한 대부분의 선행연구들은 사례연구 등 질적 연구 방법론에 의존하고 있어, 연구 내용의 일반화가 어렵다는 한계를 갖고 있었다. 장귀연(2009)의 연구는 유일하게 양적 분석을 포함했지만 논의과정에서 노동조합 행동에 영향을 미치는 외부환경의 영향은 완전히 배제했기 때문에 아쉬움을 남긴다. 조합원들은 스스로의 경제적 이익만을 따지는 이기적 동기와 노동자 계급 전체의 이익을 지향하는 규범 사이에서 지속적으로 딜레마를 경험하기 때문에(조돈문, 2009), 외부적 상황에 따라 비정규직과의 연대를 포기하는 노동조합의 사례가 비일비재하다. 따라서 노동조합의 비정규직 전략 대응 선택 조건을 연구할 때에는 노동조합의 외부환경들을 반드시 고려하는 것이 현실적이라고 생각한다.

이에 본 연구는 정규직 노조가 비정규직에 포용적인 선택을 하도록 영향을 미치는 노동조합 외부환경요인의 영향을 중점적으로 분석해보았다. 노동조합을 둘러싼 외부환경은 크게 사업체 환경과 노동운동부문의 제도적 환경으로 나뉜다. 본 연구는 이러한 외부 환경이 어떻게 구성되느냐에 따라 노동조합 행동을 지배하는 합리적 행동동기가 다르게 발현되며, 그에 따라 노동조합이 비정규직을 대하는 방식이 달라질 것이란 가설을 제시하였다.

사업체 패널 분석 결과, 실제로 노동조합의 외부환경은 노동조합이

비정규직을 대하는 방식에 영향을 미친다는 사실이 확인되었다. 사업체 환경 중에서는 ‘사업체의 비정규노동자 비중’, ‘사업체의 재무적 성과’, ‘노사관계의 협력적 성격’이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 노동운동부문의 제도적 환경인 ‘노조가 가입한 상급단체’와 ‘교섭구조’도 노동조합의 비정규직 대응 선택에 영향을 미친다는 사실이 확인되었다. 이러한 결과들은 노사관계론의 접근방식과 사회운동이론을 지지하는 증거가 되며, 노동운동을 이끄는 활동가들이 노조의 연대를 이끌어가기 위해 참고할만한 내용이 된다.

나아가 본 논문은 정규직 노동조합이 비정규직 노동자에게 문호를 개방하고 노조가입자격을 주면 그렇지 않을 때에 비해 비정규직 노동자들의 임금이나 고용이 어느 정도 개선되는지도 분석해 보았다. 패널 분석 결과에 따르면 노조가 비정규직에게 노조가입자격을 수여할 경우 정규직 대비 비정규직 임금 수준은 변화하지 않았지만, 정규직 전환된 기간제 일자리 수가 통계적으로 유의미하게 증가하였다. 이로써 비정규직을 포용하는 정규직 노동조합은 비정규직 고용불안을 개선한다는 사실을 확증할 수 있었다.

본 연구는 노동조합 외부환경이 노동조합의 비정규직 대응에 미치는 영향을 최초로 분석하였다. 이를 통해 정규직 노동조합의 행동을 이해하는 데 기여할 수 있었고, 이질적인 노동부문 간 연대를 도모하기 위한 실제적인 지침을 제공할 수 있었다. 특히, 가설 제시 부분에서 본 연구는 외부환경에 따라 변화하는 노동조합의 경제적 동기와 규범적 동기를 복합적으로 고려함으로써 논증의 정교성을 높이려고 노력했는데, 이 부분이 선행연구와 가장 차별화된 점이라고 여겨진다. 또한 본 연구는 비정규직의 노조가입자격 수여가 실제로 비정규직 근로조건 개선으로 이어진다는 것을 최초로 검증했다는 의의도 갖는다. 이를 통해 노동조합이 비정규직 문제를 해결할 수 있다는 잠재력을 확인할 수 있었다.

## 제 2 장 선행연구 검토

### 제 1 절 비정규직에 대한 정규직 노조의 대응 유형

비정규직에 대한 정규직 노조의 대응과 그에 따른 결과는 사회적으로 뜨거운 감자이다. 어떤 사람들은 노동조합이 비정규직 노동자들을 적극적으로 대변해 줄 것이라는 희망과 기대를 갖고 있다. 반면 다른 사람들은 노동조합이 정규직의 이익만을 대변함으로써 오히려 비정규직의 근로조건을 열악하게 만들었다며 비판의 목소리를 낸다(장귀연, 2009).

학술적으로 비정규직에 대한 노동조합의 대응을 분류하면 크게 ‘연대’와 ‘배제’ 유형으로 구분될 수 있다. 연대 노선의 노동조합들은 비정규직 노동자들을 정규직 조합원과 동일한 조직화 대상으로 본다. 또 비정규직 조합원의 이익을 정규직 조합원의 이익과 같은 강도로 중시한다. 반면 배제 유형에 속하는 노동조합은 비정규직의 이익 대변이 정규직 노동자의 근로조건에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 우려한다. 따라서 비정규직 노동자에게는 노조 가입 자격도 주지 않고 어떠한 이해 대변도 하지 않는다(Cervino, 1999).

하지만 현실에서 볼 수 있는 정규직 노동조합들이 비정규직에 대해 취하는 노선은 ‘연대’와 ‘배제’라는 이분법적 틀을 무색하게 할 만큼 다양하며(정이환, 2003), 특히 전형적인 연대도 배제도 아닌 중간적인 입장들도 다수 관찰되고 있다.<sup>1)</sup> 이에 선행연구자들은 ‘연대’와 ‘배제’ 유형 사이에 ‘중간’적인 입장을 추가한 세 가지 유형으로 노동조합의 대응을 세분화하기도 했다. 예를 들어 Cervino(1999)는 노동조합의 전략을 비정규직 노동자에게 얼마나 우호적인가에 따라 ‘완전포용전략’, ‘부분포용전략’, ‘배제 전략’으로 분류하였다. ‘완전포용전략’과 ‘배제전략’이 각각 전형적인

---

1) 정이환(2003)은 비정규직에 대한 노동조합의 대응이 연대부터 배제까지의 연속선상에서 굉장히 다양한 양상으로 나타난다고 말했다.

연대 전략과 배제전략에 해당된다면 ‘부분포용전략’은 비정규직에 비해 정규직의 이해를 우선적으로 고려하는 노동조합의 대응방식을 지칭한다. 이와 유사하게 정이환(2003)도 연대와 배제의 중간적 성격인 노동조합 대응을 ‘보호적 관여’라고 지칭하였다. 보호적 관여의 예로는 노동조합이 정규직과 비정규직 간의 차별을 완전히 철폐하려고 하지는 않지만 그 격차를 다소 줄이려고 노력하는 것이나 비정규직근로조건에 대해 사용자와 대리 교섭을 하는 것 등이 해당된다. 한편, 장귀연(2009)은 비정규직 노동자에 대한 노동조합의 대응을 ‘노동조합 포괄여부’와 ‘이익 대변 여부’에 따라 총 네 가지 유형(‘통합’, ‘임의적 대리’, ‘형식적 수용’, ‘배제’)으로 세분화하여 제시하기도 했다. 여기서는 ‘임의적 대리’나 ‘형식적 수용’ 유형이 연대와 배제 사이의 중간적인 입장으로 정리될 수 있겠다.

이처럼 비정규직 노동자에 대한 정규직노조의 대응은 연대와 배제 이외에도 다양하게 나타날 수 있다. 따라서 본 연구에서도 정규직 노동조합의 대응을 세분화하여 포착함으로써 논의의 현실성을 높이하고자 했다. 그에 대한 세부적인 내용은 방법론 부분에서 설명하겠다.

## 제 2 절 정규직 노동조합이 비정규직 연대를 선택할 조건

연대는 고용형태가 이질적인 노동자들이 존재하는 노동진영 운동이 달성해야 할 핵심적인 가치로 손꼽힌다. 특히 기업별 노조 체계가 중심인 우리나라에서는 정규직 조합원들로 구성된 기업별 노동조합들이 이러한 연대를 주도해나가는 핵심 주체라고 볼 수 있다(윤영삼, 2010). 그러므로 기업별 정규직 노동조합의 관점에서, 비정규직 연대를 선택하는 데 기여하는 상황적 조건을 파악하는 일이 무엇보다 중요해진다. 실제로, 정규직 노조가 비정규직을 포용하며 교섭력을 발휘한다면 비정규직의 근로조건 개선에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 하지만 언제 정규직 노동조합이 비정규직과 연대하며 비정규직을 대변하려고 하는지 그

조건을 밝히는 연구는 아직까지는 활발하게 이뤄지지 않았다.

구미 선진국들에서는 인종이나 성별, 숙련도가 다른 노동자 집단 간의 연대조건을 분석하는 연구들은 이루어졌지만 정규직과 비정규직 간의 연대조건을 파악하는 연구는 없었다. 아마도 이들 국가들에서는 산업별 노조 체계가 중심이 되고, 비정규직과 정규직이 함께 조직되어 동일한 단체협약의 적용을 받기 때문에(김기승&김명환, 2013) 정규직과 비정규직 간의 연대를 주제로 한 연구가 부족한 것 같다. 스페인 연구자 Cervino(1999)만 해외 학자들 가운데 유일하게 정규직과 비정규직의 연대 조건을 종합적으로 다룬 논문을 발표한 바 있다. 그는 정규직 노조의 비정규직 조직화 전략 유형을 세 가지로 나누고, ‘비정규직 조직화 인센티브’와 ‘우호적인 제도적·구조적 요건’이 동시에 갖춰져야 노동조합이 비정규직을 적극적으로 포용한다는 이론적 프레임을 제시했다. 여기서 비정규직 조직화 인센티브란 경제적 이익과 계급적 이념을 모두 아우르는 개념이다. 우호적인 제도적·구조적 요인에는 ‘노조 간 경쟁 구도’, ‘경제 상황’, ‘노동조합 교섭에 대한 사용자의 태도’ 등이 포함되었다.

한국의 경우 비정규직 문제가 주요한 사회적 이슈임에도 불구하고, 정규직과 비정규직의 연대조건을 중점적으로 다룬 논문 수가 여전히 적은 편이다(윤영삼, 2010). 한국의 선행연구들은 연구 대상에 따라 크게 두 가지로 분류될 수 있다. 첫째 부류는 비정규직 노동조합이 독자적으로 조직되어 있는 사업장을 대상으로 하여, 정규직 노조와 비정규직 노조 간의 조직적 연대를 분석한 연구들이다. 둘째 부류는 비정규직 노조가 따로 조직되지 않은 사업장을 대상으로 삼고, 정규직노동조합이 비정규직노동자들을 얼마나 적극적으로 대변하는지를 분석한 연구들이다.

전자의 예로는 조돈문(2009)과 이병훈, 홍석범, 권현지(2014)의 사례 연구를 들 수 있다. 조돈문(2009)은 광주 캐리어 공장과 GM대우 창원공장을 사례를 통해 정규직 노조와 사내하청 노조의 적극적 연대가 파기되는 과정을 분석하였는데, 두 사례에서 공통적으로 발견되는 연대 파기의 주원인으로 ‘사내하청 노동조합의 투쟁과 정규직화 요구’를 지목하였다.

이병훈, 홍석범, 권현지(2014)는 현대차 울산공장의 정규직 노조와 비정규직 노조의 관계를 10년 동안 추적하며 두 노동조합의 관계에 영향을 미치는 조건들을 분석하였다. 이를 통해 ‘정규직 노조 집행부의 이념적 성향과 연대 의지’, ‘정규직 노조와 비정규직 노조 간 상호 신뢰와 이해 조정 능력’, ‘사용자의 통제 전략’, ‘노조 내부의 계파 경쟁’, ‘정규직 조합원들의 구조조정 경험과 연대에 대한 태도’ 등의 요인들을 두 노동조합의 연대에 중요한 영향을 미치는 조건으로 설명했다.

후자의 예로는 정이환(2003), 강현아(2003, 2004), 장귀연(2009)의 연구를 들 수 있다. 정이환(2003)은 대경특수강, (주) 캐리어, 기아자동차 광주공장 사례연구를 통해 정규직 노조가 사내하청 노동자들을 포용하게 만드는 영향요인들을 분석하였다. ‘노조 지도부의 이념’, ‘노조 내 협조 규범’, ‘정규 노동자와 비정규직 노동자 간의 일상적 분리 여부’, ‘정규직과 비정규직 간 운동 목표의 조정’이 중요한 조건으로 다루어졌다. 강현아(2003, 2004)는 2003년도에 ○○타이어 제조 공장의 사례분석을 통해 ‘노동조합 운동의 뿌리 깊은 남성 중심적 관습들’이 정규 남성 노동자에 의한 비정규 여성 노동자의 차별과 배제를 관철하는 원인이라고 설명하였다. 뿐만 아니라 ‘정규직과 비정규직 간의 교류의 부재’는 정규직 노동자가 비정규직을 같은 노동자로 인식하지 않게 만든다고 지적했다. 강현아는 다음 해에 진행된 2004년도 연구에서 A기업 사례 연구를 통해 ‘사용자의 분할 통제 전략’과 ‘정규직의 고용불안정성’이 원청 정규직 노조와 사내하청 노동자의 감정적 대립을 증대시키는 주요인이라고 설명했다. 또한 이와 같은 정규직 노조의 배타적 태도가 사내하청 노동자들의 고용불안을 심화시킨다는 문제제기도 덧붙였다. 장귀연(2009)은 정규직 노조의 비정규직 대응에 영향을 미치는 내부요인들을 양적 연구 방법으로 분석한 유일한 연구자이다. 그는 민주노총 산하의 조합원 500명 이상 대기업 노동조합을 대상으로 설문 데이터를 수집하였다. 분석 결과 그가 활용한 집합행동이론의 예측대로 ‘작업조직구조’와 ‘노동조합 리더십’이 정규직 노조의 비정규직 대응에 통계적으로 유의미한 영향을 미친다는 것이 확인되었다.

### 제 3 절 선행연구들의 한계

전반적으로 ‘정규직과 비정규직의 연대’에 관한 선행연구는 그 수가 많지 않고, 비정규직 문제가 심각한 우리나라에서조차 관련된 연구들이 적게 이뤄졌다. 연구주제로는 ‘사내하청 노조와 정규직 노조의 연대 양상’을 다룬 논문의 수가 가장 많았다. 또한 대다수의 선행연구들은 질적 방법론을 활용하였기 때문에 결론을 일반화하기에 한계가 있었다.

장귀연(2009)은 유일하게 질적 방법론과 양적방법론을 결합한 연구를 함으로써, 이전 연구들의 방법론적 일면성을 보완하였다. 하지만 그의 연구는, 외부환경이 노동조합 대응에 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 배제했다는 점에서 아쉬움을 남긴다. 여러 선행연구들의 사례에서 노동조합의 비정규직 전략은 외부 상황에 따라 가변적이라는 것이 빈번히 지적된 바 있다. 야심차게 시작된 비정규직 연대도 사용자의 협박이나 해고 위기로 파기되곤 했다(e.g. 조돈문, 2009; 이병훈, 홍석범, 권현지, 2014). 따라서 외부상황이 노동조합 대응에 미치는 영향을 고려하는 편이 더 현실적인 연구가 될 수 있다고 생각한다.

따라서 본 연구는 정규직 노동조합의 비정규직 대응 선택에 영향을 미치는 외부 환경을 영향을 중점적으로 고려하기로 했다. 노동조합의 외부환경은 사업체 환경과 노동조합의 제도적 환경, 두 가지로 구분하였다. 이후 각 환경요인들이 정규직 노동조합의 대응에 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 또한 본 연구는 한국노동연구원의 사업체 패널 데이터를 분석에 활용함으로써 결론의 일반화 가능성을 높였다. 이로써 기존 연구들의 약점을 보완하고자 노력하였다.

### 제 4 절 본 논문의 구조

이하에 전개되는 본 논문의 구조는 다음과 같다. 먼저 제 3 장에서



는 정규직 노조의 이중적인 목표와 합리성을 설명하였다. 이후, 노동조합의 합리성과 비정규직 대응 유형이 외부환경에 따라 변화한다는 이론적 프레임을 제시하였다. 제 4 장에서는 일곱 가지 외부환경요인들이 노동조합의 합리성과 비정규직 대응을 어떻게 변화하는지 논증한 뒤, 가설들을 제시하였다. 제 5 장에서는 본 연구에서 활용한 데이터와 연구방법을 설명한 뒤, 주요 변수들의 기초통계량과 종속변수들의 빈도표를 수록하였다. 또한 정규직 노조가 비정규직에게 노조가입자격을 수여한 현황을 산업별, 기업규모별로 정리하여 제시하였다. 제 6 장에서는 분석결과를 표로 제시하였다. 제 7 장에서는 본 연구의 분석의 통해 얻게 된 결론과 시사점, 본 연구의 기여 및 한계점, 추후 연구 과제를 정리하였다.

## 제 3 장 이론적 배경

### 제 1 절 노동조합의 이중적 목표

본 연구의 관심은 노동조합이 어떤 상황에서 같은 사업장에 고용된 비정규직 노동자들을 포용할지 예측하고 검증하는 것이다. 이를 위한 출발점으로서 본 논문은, ‘노동조합의 목표가 무엇인지.’를 우선적으로 고려하면서 논의를 진행하고자 한다. 노동조합도 여타 조직처럼 일정한 목표를 가지고 있고, 그 목표에 따라 구체적인 행동들을 개진할 것이기 때문이다(Kaufman, 2002).

‘노동조합의 목표는 무엇인가’에 관한 치열한 논의는 1940년대 ‘던롭과 로스의 논쟁(Dunlop and Ross Debate)’에서 본격적으로 점화되었다. 던롭은 신고전주의 경제학자로서 노동조합의 임금 결정 모델을 최초로 제시한 학자였다. 그는 노동조합의 목표는 임금과 같은 조합원의 경제적 이익을 극대화하는 것이라고 설명했다(Dunlop, 1943). 반면, 로스는 던롭의 가정을 직접적으로 반박했다. 로스는 노동조합이 노동자를 대변하기 위한 정치적 조직이며 기업조직처럼 조합원의 경제적 이익만을 위해 행동할 필요가 없다는 점을 역설했다. 그는 노동조합의 목표가 국회와 같이 조직 대표들의 정치적 과정을 따라 결정된다고 보았으며(Ross, 1948) 노동조합이 자본주의라는 지배적 규범이 아닌 ‘평등’, ‘공평’, ‘재분배’와 같은 대안적 규범에 따라 행동하기 때문에 주류 경제학 모델로 그 행동을 설명하기 어렵다고 말했다(Ross, 1948, p45).

이처럼 던롭과 로스의 시각에는 큰 차이가 존재했다. 그럼에도 두 학자의 관점은 여러 지점에서 수렴되며, 노동조합 연구에 상당한 기여를 했다는 평가를 받고 있다. 던롭이 노동조합 의사결정의 정치적 특성을, 로스가 노동조합 임금결정을 제약하는 경제적 요건의 중요성을 각각 분명하게 인정했다는 점에서도(Borland, 1986; Kaufman 2002) 두 사람이 서로의 의견을 존중하고 수용했다는 사실을 알 수 있다. 이러한 사실들에

입각하여 짐작할 수 있는 점은, 노동조합의 목표가 경제적인 것뿐 아니라 정치적/사회적인 차원까지 포괄한다는 것이다..

비정규직을 대하는 노동조합의 행동을 예측할 때에도 이러한 노동조합 목표의 이중성은 동일하게 적용된다. 정규직 노동조합과 비정규직 간 연대를 주제로 한 선행논문들에서도 이러한 노동조합의 이중적 목표나 행동동기가 이론적 논의의 중심에서 다뤄져 왔다.<sup>2)</sup> 현실의 노동조합들은 ‘조합원들의 배타적인 경제적 이익을 추구’하면서도 동시에 ‘고용형태를 초월한 노동자 계급 전체의 이익이란 사회적 가치를 추구’하기 때문에 본 논문 역시 이를 논의에 녹여내는 것이 매우 중요할 것으로 보인다.

## 제 2 절 노동조합의 이중적 합리성과 딜레마

위에서 언급한 바와 같이 노동조합의 목표가 이중적인 것은, 노동조합 조직의 이중적인 합리성과도 직접적인 연관성을 지닌다. 여기서 합리성이란 노동조합이 특정 방향의 의사결정을 내리기까지 작동되는 행동 동기를 의미한다. 본 논문에서는 노동조합의 이중적인 의사결정 동기를 각각 ‘경제적 합리성(Economic Rationality)’과 ‘규범적 합리성(Normative Rationality)’이라고 지칭하겠다.<sup>3)</sup>

먼저 경제적 합리성은 ‘조직의 경제적 목표를 효율적, 효과적으로 달성하려는 조직의 행동 동기’를 의미한다(Conner, 1991). 따라서 노동조합의 경제적 합리성이란 조합원들의 경제적 이익을 극대화하려는 노동조합의 의사결정 동기라고 할 수 있다. 이와 같은 이기적 동기는 조합원의 의식 수준에서도 발현될 수 있으며, 조돈문(2009)은 그것을 ‘개인적 합리성’이

---

2) 선행연구자들은 ‘이중적 정체성(이익집단 정체성/ 공동체적 정체성)’(장귀연, 2009)‘이나 ‘이중적 합리성(경제적 합리성/ 계급적 합리성)’(조돈문, 2009)등의 용어를 사용하여 노동조합의 이중성을 설명하고 있다.

3) 본 논문에서 사용되는 ‘경제적 합리성’과 ‘규범적 합리성’은 조직 이론 분야에서 주로 언급되는 개념이라고 볼 수 있다.

라고 지칭했다. 따라서 구성원 다수가 ‘개인적 합리성’에 의거하여 행동하는 노동조합은 ‘경제적 합리성’이 지배적인 조직이라고 간주할 수 있다.

‘규범적 합리성’은 자신의 의사결정을 사회적으로 정당화 하려는 조직의 행동동기를 가리킨다(Oliver C, 1996). 규범적 합리성에 따른 조직의 행동은 사회적 기대에 순응함으로써 정당성과 생존력을 획득하는 데 초점을 맞춘다(DiMaggio&Powell,1983). 따라서 ‘노동조합의 규범적 합리성’이란, ‘기업 내 노동자 전체의 이익을 추구하려는 노동조합의 의사결정 동기’라고 정리될 수 있다. 이와 같은 규범적 동기 역시 개인 수준에서 발현될 수 있으며, 조돈문(2009)은 그것을 ‘계급적 합리성’이라고 지칭하였다. 그러므로 조합원 다수가 ‘계급적 합리성’에 의거하여 행동하는 노동조합은 ‘규범적 합리성’이 지배적인 조직이라고 간주할 수 있다.

이와 같이 노동조합은 이중적인 목표와 이중적인 합리성을 가진 조직이므로, 정규직 노조가 비정규직 대응방식을 결정할 때에는 딜레마를 경험할 수밖에 없다(조돈문, 2009). 정규직의 이익 극대화와 비정규직의 이익 대변 사이에서 줄다리기를 하게 되는 것이다.

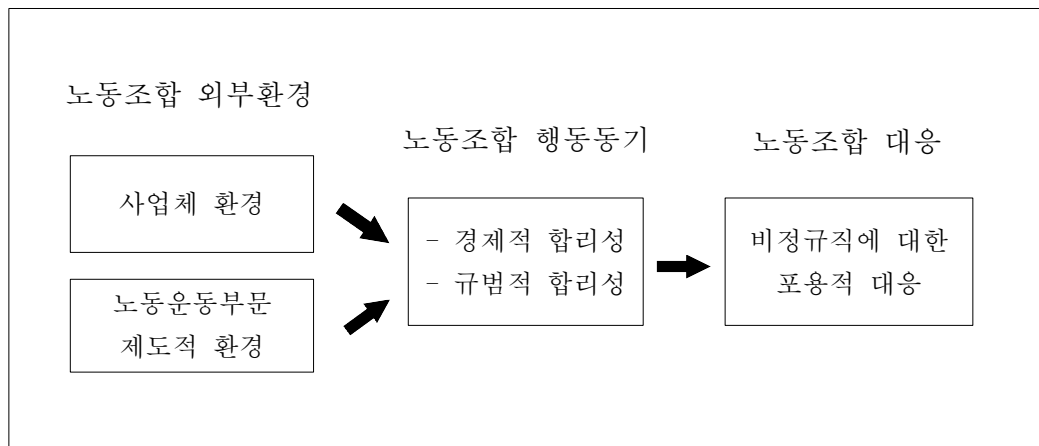
이러한 가정 하에서, 본 연구는 노동조합의 외부환경에 주목하였다. 노동조합의 외부환경은 정규직 조합원의 두 가지 합리성 중 하나의 합리성은 더욱 크게 발현되게 하고 나머지 합리성은 위축시키는 등, 두 합리성을 복합적으로 조절함으로써 끝내 노동조합이 특정한 비정규직 대응유형을 선택하도록 만들 것이기 때문이다 (e.g. 조돈문, 2009).

<그림 1>은 사업체 환경과 노동운동부문의 제도적 환경으로 구성된 노동조합 외부환경이 노조 행동동기인 경제적 합리성과 규범적 합리성을 조절하고 끝내 노동조합의 비정규직 대응유형으로 연결된다는 본 연구의 논지를 시각적으로 표현한 분석틀이다. 노동조합 외부 환경 중 ‘사업체 환경’은 기업별 노동조합이 위치한 각 사업체의 특수한 상황을 의미한다. ‘노동운동부문의 제도적 환경’이란 개별 노동조합이 소속되어 있는 거시적인 노동운동 네트워크를 나타낸다. 마지막의 ‘노동조합 대응’은 노동조

합이 비정규직을 얼마나 포용하느냐에 따라 다양한 유형으로 분류된다.

다음 부분에서는 선행이론들을 유연하게 적용함으로써, 노동조합의 경제적 합리성과 규범적 합리성이 각각 노동조합의 비정규직 대응에 미치는 영향을 좀 더 구체적으로 설명하겠다.

<그림 1>정규직 노동조합의 비정규직 대응 결정 분석 틀



### 제 3 절 노동조합의 경제적 합리성에 따른 비정규직 대응유형 결정

노동조합의 의사결정 동기 중 ‘경제적 합리성’은 다른 어떤 것보다도 조합원의 경제적 이익을 우선적으로 추구하는 노동조합 행동으로 나타난다(e.g. 조돈문, 2009). 경제적 합리성이 우세한 노동조합은 비정규직 대응 방식을 선택할 때에도 조합원들의 경제적 이익을 가장 고려한다. ‘내부자-외부자 가설’과 ‘교섭력 가설’은 노동조합이 경제적 이익에 따라 어떻게 비정규직 대응을 결정하는지를 설명하는 대표적인 두 이론이다.

먼저, ‘내부자-외부자 가설’은 앳킨슨의 노동시장 이중구조(Atkinson, 1984)를 배경으로 나온 이론이다. 여기서 이중 구조란 시장 침체, 미래의 불확실성, 빠른 기술변화에 대응하려는 사용자가 사업체 인력을 ‘핵심 인력’과 ‘주변 인력’의 두 유형으로 양분한 구조를 의미한다. 핵심 인력은 다양한 훈련 기회를 통해 기능성 유연성을 개발할 수 있는 정규직이다. 반면 주변 인력은 손쉽게 채용 및 해고되면서 수량적 유연성을 담당하는 비정규직으로 볼 수 있다. 이러한 이중구조에서는 비정규직이 수량적 유연성 부담을 크게 짊어질수록 정규직은 고용안정성과 높은 임금 등 양호한 근로조건을 누릴 수 있게 된다(Atkinson, 1987). 이에 정규직과 비정규직은 서로 대립적인 이해관계에 맞물려 상호 적대적인 입장에 놓이기 쉽다. 따라서 내부자-외부자 가설에 따르면, 정규직 노동조합은 외부자인 비정규직을 희생시켜서 정규직 조합원의 고용안정성과 임금 인상을 획득하려고 한다. 따라서 당연히 정규직 노동조합은 비정규직 노동자들을 노조의 울타리에서 배제시키려 한다.

반면, ‘교섭력 가설’에 따르면, 노동조합은 미조직된 비정규직이 노동조합 단체 행동과괴력과 교섭력을 저하시키는 것을 막고자 한다. 따라서 노동조합은 비정규직 노동자들에게 노조 가입자격을 주고 적극적인 조직화 전략을 펼친다.

이와 같이 내부자 외부자 가설과 교섭력 가설은 ‘노동조합이 조합원

의 이익이라는 목표에 따라 행동한다.’는 가정을 공유하지만, 비정규직에 대한 노동조합의 태도를 반대로 예측한다는 점에서 모순된다. 이 두 가설이 항상 상충되는 결론을 낼 수밖에 없는 이유는, 각 가설이 노동조합에 대해 자신의 관점에서 일정한 가정을 하고 이것을 고정된 것으로 간주한 뒤, 결정론적인 설명을 하기 때문이다(박우성&박재용, 2005). 하지만 현실의 노동조합이 비정규직 노동자를 대하는 태도는 정해져 있지 않고 상황에 따라 얼마든지 달라질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 구체적인 상황에 따라 ‘내부자-외부자 가설’과 ‘교섭력 가설’ 중 더 설명력이 클 것으로 예상되는 이론을 유연하게 활용하여 주요 가설을 설정하였다. 이와 같이 외부의 상황적 조건을 고려하는 시도는 기존 이론들이 가진 한계를 보완하는 의미 있는 작업이라고 볼 수 있다. 또한 이러한 접근은 노사관계론 전통에서 노동조합이 규칙을 형성할 때 외부적 환경이 결정적인 영향을 미친다고 강조했던 것과(e.g. Kochan et al., 1986 ; Dunlop, 1958), 집단이론에서 각 주체가 연대를 선택함으로써 얻을 수 있는 선택적 인센티브가 상황에 따라 달라진다고 말했던 논리(e.g. Olson, 1980; Tilly C, 1978)와도 일맥상통하다

## 제 4 절 노동조합의 규범적 합리성에 따른 비정규직 대응유형 결정

노동조합의 ‘규범적 합리성’은 노동자 계급 전체의 연대와 공동의 이익을 추구하는 행동으로 나타난다(e.g. 조돈문, 2009). 앞서 언급한 경제적 합리성은 이기적 본성에 의해 자연스럽게 발현되는데 비해, 연대를 추구하는 규범적 합리성은 의식적인 실천을 통해서만 발휘될 수가 있다(조돈문, 2009).

연대(Solidarity)는 노동조합 행동의 정당성을 결정짓는 중요한 기준이 되며(Brown&Boswell, 1995), 노동조합의 연대대상은 임노동자로서의

공통의 경험을 공유한 전체 노동자 계급까지도 확대될 수 있다(Hyman, 1975). 따라서 규범적 합리성에 따라 행동하는 노동조합은 정규직이 아닌 비정규직에게도 노조 가입자격을 수여하고 그들을 대변하고자 할 것이다.

노동조합의 외부적 환경은 노동조합의 규범적 합리성에도 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 일례로 외부적 환경에 의해 정규직 노조가 비정규직을 배제하려는 경제적 합리성이 강화된다면, 연대를 지향하는 노동조합의 규범적 합리성은 자연스럽게 약화될 것이다. 또한 개별 노동조합이 어떤 특성의 노동운동 환경에 배태되었는지에 따라 노동조합의 규범적 합리성 강도가 달라질 것이다. 운동 조직 네트워크와 그 안에서의 집단 경험은 중립적인 방관자가 적극적 참여자의 정체성을 갖게 만들기 때문이다 (Snow&MacAdam, 2000).

지금까지의 논의를 종합해 볼 때, 노동조합을 둘러싼 외부적 환경 요인들(사업체 환경과 노동조합이 위치한 노동운동부문 제도적 환경)은 노동조합 조합원들의 경제적 합리성과 규범적 합리성에 복합적인 영향을 미침으로써 노동조합의 비정규직 대응에 영향을 미칠 것으로 보인다 (<그림 1> 참조).

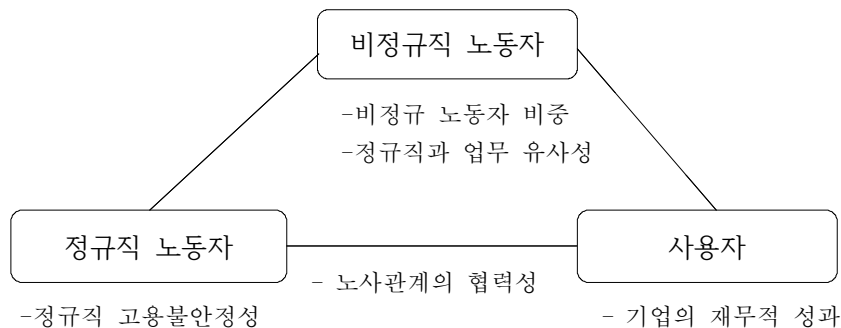


## 제 4 장 가설 제시

### 제 1 절 사업체 환경의 영향

조합원들은 노동조합 구성원이기 이전에 일차적으로 사업체에 고용된 사람들이다(Offe&Wiesenthal, 1980). 따라서 사업체의 환경이 조합원들의 생각과 행동에 영향을 미칠 것이란 가정은 매우 자연스러운 추론이다. 정규직 노동자와 비정규직 노동자는 동일한 임노동자이지만, 사용자가 제공하는 제한적인 자원을 서로 나눠 갖는 관계에 놓여있으므로 대립적 이해관계를 형성하기 쉽다. 따라서 사업체 상황이 어떻게 전개되느냐에 따라서 노동조합 안에서 지배적으로 발현되는 경제적 합리성과 규범적 합리성의 양상이 달라지고, 그에 따라 정규직 노동조합이 비정규직 노동자들을 대하는 입장과 태도가 결정될 것으로 예상된다. 본 논문에서는 정규직 노동조합의 비정규직 대응유형 선택에 중요한 영향을 미칠만한 다섯 가지 사업체 환경요인을 <그림2>와 같은 삼자구조(정규직노동조합-비정규직 노동자-사용자) 속에서 도출해보았다. 이들 요인들은 노동조합이 경제적 판단을 내릴 때 주요하게 고려할 만한 것들이다.

<그림 2> ‘정규직 노조-비정규직 노동자-사용자’ 구조에서 노동조합이 비정규직 대응 선택 시 고려해야 할 요인



## (1) 비정규직노동자의 비중

비정규직 노동자의 비중은 사업체에 고용된 전체 인력 중 비정규직 노동자가 차지하는 비율을 의미한다. 이 비중은 일차적으로는 비정규직 노동자의 수적인 영향력을 보여준다., 나아가 인사전략 및 사업 운영에서 비정규직 업무가 가진 중요성을 나타내는 지표도 된다.

만약 어떤 사업체의 비정규 노동자 비중이 작다면, 해당 사업장에서 비정규직은 수적 영향력도 작고 그가 수행하는 업무 중요성도 작다고 유추할 수 있다. 그러므로 노동조합이 비정규직 노동자를 포용해도 노조 교섭력 향상에 큰 보탬이 되지 않게 된다. 따라서 정규직 노조는 ‘교섭력 가설’에 맞춰 행동하지 않을 것이다. 오히려 정규직 노조는 ‘내부자-외부자 가설’의 논리대로 행동함으로써, 비정규직을 배제하고 조합원들의 고용 안정성을 유지하고자 할 것이다. 또한 비정규 노동자의 비중이 작을 경우에는 비정규직을 포용하려는 규범적 합리성도 약화될 것이다. 왜냐하면 노동조합이 비정규직을 배제해도 그 수가 작아 조직 정당성에 큰 타격을 입히지 못할 것이기 때문이다. 결국, 사업체 내의 비정규직 노동자 비중이 작으면, ‘내부자-외부자 가설’에 따른 경제적 합리성이 노동조합의 지배적 행동동기로 작동할 것이다. 따라서 노동조합이 비정규직을 포용할 가능성은 감소할 것이다.

하지만 사업체의 비정규직 비중이 일정 수준(Threshold)을 넘어갈수록, 정규직 노조의 대응은 달라질 것으로 예상된다. 비정규직 비중의 증가는 수량적 영향력의 증대를 나타낼 뿐 아니라 사용자의 비정규직 의존도가 그만큼 높다는 것도 시사하기 때문이다. 즉 사업장의 비정규직 비중이 높은 경우에는 비정규직 노동자들이 단순한 정규직 보조 업무 외에 필수적인 기업 운영 부문도 담당할 가능성이 높다. 이러한 상황에선 노동조합이 비정규직 노동자를 포용하는 것이 교섭력 확보에 필수적이다. 따라서, 노동조합의 경제적 합리성은 ‘교섭력 가설’에 따라 비정규직 노동자들을 포용하려는 방향으로 작동할 것이다. 또한 사업체의 비정규 노

동자 비중이 늘어날수록 노동조합의 규범적 합리성도 강화될 것으로 예상된다. 사업체에 비정규직 비중이 높은데도 노동조합이 정규직만 조직할 경우 노동조합 대표권의 갭이 심화되고 조직 대표성이 훼손될 수 있기 때문이다. 따라서 사업체의 비정규직 비중이 높을수록 노동조합은 조직 정당성을 확보하고자 도덕적, 사회적 기대에 순응함으로써 비정규직 노동자들을 포용할 것으로 예상된다.

정리해보면, 사업체의 비정규 노동자 비중이 일정 수준에 미치지 못할 때에는 정규직 노조가 비정규직 노동자를 포용할 가능성이 낮을 것으로 예상된다. 하지만 비정규 노동자의 비중이 일정 수준을 초과하면, 정규직노조는 ‘교섭력을 얻으려는 경제적 합리성’과 ‘조직 정당성을 유지하려는 규범적 합리성’에 따라 비정규직 노동자를 포용할 것이다.

*가설 1. ‘비정규직 노동자 비중’과 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’간에는 양적 관계가 존재한다.*

## (2) 정규직-비정규직 간 업무유사성의 존재

두 번째로 고려할 수 있는 사업체 환경요인은 정규직-비정규직 간 업무 유사성 존재여부이다. 유사한 업무를 수행하는 노동자 간에는 치열한 경쟁구도가 조성될 수도 있고 동료의식이 형성될 수도 있다(장귀연, 2009). 따라서 정규직과 비정규직의 업무가 유사한 경우, 정규직 노동조합의 경제적 계산이나 비정규직 노동자에게 느끼는 정규직 조합원들의 책임의식 강도 등이 달라질 것으로 예상된다.

먼저 정규직 노동자가 수행하는 업무와 비정규직 노동자가 수행하는 업무 간에 유사성이 없는 상황을 가정해보자. 이 경우에는 비정규직 노동자들이 정규직 노동자가 수행하는 업무를 대체할 수 없으므로, 정규직 조합원으로도 나름의 단체행동 파괴력과 교섭력을 가질 수 있게 된다.

따라서 노동조합은 비정규직을 굳이 포용할 경제적 유인을 느끼지 못할 것이다. 또한 이러한 상황에서는 비정규직을 포용해야 한다는 규범적 합리성도 약할 것으로 보인다. 수행하는 업무가 완전히 다른 경우, 정규직 노동조합이 비정규직과의 차별을 정당화하기 쉽기 때문이다 (장귀연, 2009). 따라서 두 노동자 집단 간 업무 유사성이 없으면 노동조합이 비정규직 노동자들을 포용할 가능성은 감소할 것이다.

하지만, 정규직과 비정규직 업무 간에 유사성이 있을 때에는 정규직 노조의 대응을 예상하기가 좀 어려워진다. 이 상황에서는 비정규직이 정규직을 대체할 수 있어, 노동조합의 경제적 동기가 서로 반대 방향으로 뻗어나갈 수 있기 때문이다. ‘내부자-외부자 가설’을 적용해보면, 노동조합은 내부자인 정규직의 고용안정성을 위해 대체인력인 비정규 노동자를 포용하지 않을 것이다. 반면, ‘교섭력 가설’을 적용해보면, 노동조합은 교섭력을 유지하기 위해 정규직 노동을 대체할 수 있는 비정규 노동자들을 포용할 것이다. 이처럼 노동조합의 경제적 동기가 상충되기 때문에 정규직 노조의 비정규직 대응이 다소 모호해질 수 있다. 하지만, 이러한 상황에서 규범적 합리성은 매우 높아질 것으로 예상된다. 노동자들의 결속감은 일을 중심으로 형성되며, 유사한 업무를 수행하는 노동자들은 공동체 의식을 형성하고 서로 간 차별을 없애려는 도덕적 압력을 느끼기 때문이다(장귀연, 2009). 결국, 정규직과 비정규직 간 업무 유사성이 존재할 경우, 노동조합의 경제적 합리성의 방향은 모호하지만 규범적 합리성이 강해질 것이다. 따라서 정규직 노조가 비정직을 포용할 가능성이 높아질 것으로 예상된다.

*가설 2. 정규직-비정규직 노동자 간 업무 유사성 존재와 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’에는 양적 관계가 존재한다.*

### (3) 사업체의 재무적 성과

세 번째로 고려할 요인은 사업체의 재무적 성과이다. 사업체의 재무적 성과는 정규직과 비정규직 노동자 집단이 서로 분배하는 ‘파이’라고 볼 수 있다. 따라서 이 파이 크기에 따라서 정규직 노조의 비정규직 대응은 달라질 것으로 예상된다.

먼저 기업의 재무적 성과가 나쁜 상황을 가정해보자. 재무적 성과가 나쁜 사업체일수록 도산 가능성이 높아져 사용자가 단기적 비용절감을 위해 비정규직 고용을 선호하게 된다(김윤희, 2007; Hanka, 1998). 이에 정규직 노조는 조합원의 고용을 보존하고자 비정규직을 더욱 배제하려 할 것이다. 즉 노동조합은 ‘내부자-외부자 가설’에 따라 행동할 것으로 예상된다. 이러한 경제적 이기주의가 횡횡하게 되면 비정규직을 포용하려는 규범적 합리성은 상대적으로 힘을 잃을 것이다. 따라서 노동조합이 비정규직에 우호적인 대응을 할 가능성은 감소할 것이다.

하지만 기업의 재무 상태가 좋아질수록 사용자의 지불능력은 높아지고, 노동조합이 교섭하기 유리한 경제적 환경이 조성되기 때문에(Craypo, 1945) 정규직 노조의 대응이 달라질 것으로 보인다. 이 경우, 노동조합은 교섭력에 따라서는 매우 높은 수준의 프리미엄까지도 획득할 수 있다. 따라서 노동조합은 비정규 노동자까지 조직함으로써 추가적인 교섭력을 확보하려는 경제적 유인을 느낄 것이다. 또한 노동조합의 규범적 합리성도 강화될 것으로 예상된다. 정규직 조합원들만 사업체의 경제적 프리미엄을 독점하게 되면, 노동조합이 추구하는 규범적 가치인 ‘분배’나 ‘평등’에 크게 위배되기 때문이다.

종합해보면, 사업체의 재무적 성과가 나쁠수록 내부자-외부자 가설에 따른 경제적 합리성이 강하게 작동하고, 규범적 합리성은 상대적으로 약화될 것으로 보인다. 따라서 정규직 노조가 비정규직에 우호적인 대응을 할 가능성은 감소할 것이다. 반면, 사업체의 재무적 성과가 높아질수록 교섭력 확보를 노리는 경제적 유인 및 규범적 합리성이 강화되면서

정규직 노조가 비정규직에 우호적인 대응을 할 확률이 높아질 것이다.

*가설 3. ‘사업체의 재무적 성과’와 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’간에는 양적 관계가 존재한다.*

#### (4) 정규직의 고용불안정성

네 번째로 고려할만한 사업체 환경요인은 정규직의 고용불안정성이다. 대개 ‘고용안정’은 조합원들이 가장 중요하게 생각하는 근로조건인 경우가 많다. 따라서 정규직의 고용불안정성이 얼마나 심각한지에 따라 정규직 조합원들이 비정규직을 대하는 태도가 달라질 것으로 예상된다.

만약 정규직의 고용불안정성이 높을 경우에는 정규직 노동조합은 ‘내부자-외부자 가설’의 논리대로 비정규직 노동자들에게 해고의 리스크를 전가하려 할 것이다. 따라서 노동조합은 비정규직 노동자들을 노조의 보호막에서 밀어내려고 할 것이다. 조돈문(2009)의 사례에서도 높은 고용불안정성이 지속되는 상황에서는 ‘나 먼저 살고 보자’는 정규직 조합원의 이기적 성향이 뚜렷해지면서 계급적 합리성은 약화됨을 확인할 수 있었다. 결국 정규직의 고용불안정성이 높은 경우에는 자신의 일자리를 보전하려는 조합원들의 경제적 이기주의가 규범적 합리성을 웃돌게 될 것이며, 정규직 노조가 비정규직 노동자를 포용할 가능성은 매우 낮아질 것으로 예상된다.

하지만 사업장의 고용불안정성이 점차 낮아질수록 비정규직에 대한 정규직 노동조합의 태도는 점차 우호적으로 변할 것으로 기대된다. 스스로의 고용이 보장되는 상황에서는 정규직 노동자가 비정규 노동자를 고용안전판으로 희생시킬 필요가 줄어들기 때문이다. 또한 정규직의 고용불안정성이 높아질수록 비정규직을 포용해야 한다는 규범적 합리성도 강화될 것으로 예상된다. 정규직의 고용이 안정될수록, 고용불안정성이 높은

비정규 노동자들과 정규직 노동자의 고용불안 격차가 두드러지므로, 이 차이를 줄여야 한다는 도덕적 압력이 강화될 것이기 때문이다.

종합해보면, 사업장의 고용불안정성이 높을수록 내부자-외부자 가설의 예측대로 정규직 조합원의 경제적 이기주의가 강하게 발현되고 규범적 합리성은 상대적으로 약화될 것이다. 따라서 정규직 노조가 비정규직을 포용할 확률은 감소할 것으로 보인다. 하지만 사업장의 고용불안정성이 낮아질수록 정규직 이기주의는 약화되고 비정규직을 포용해야 한다는 규범적 합리성이 강화될 것이다. 따라서 정규직 노조가 비정규직을 포용할 확률이 높아질 것이다. 이를 정리한 가설은 아래와 같다.

*가설 4. ‘정규직 고용불안정성’과 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’간에는 부적 관계가 존재한다.*

## (5) 노사관계의 협력적 성격

다섯 번째로 고려할 사업체 환경요인은 노사관계의 협력적 성격이다. 협력적 노사관계에 관한 선행연구들은, 대체로 노사협력관계가 사업체 성과에 미치는 긍정적인 영향을 밝혀낸 바 있다(e.g.Voos, 1987; Katz, Kochan, and Gobeille, 1983) 하지만 노사관계의 협력적 성격이 정규직 노동조합의 비정규직 대응에 미치는 영향은 아직까지 연구된 바가 없으므로 여기서 살펴보고자 한다.

협력적 노사관계는, 노측과 사측이 상대방의 입장을 배려하면서 갈등을 최소화시키는 일종의 균형 상태라고 볼 수 있다. 이러한 조화로운 관계 속에서는 갈등에서 비롯되는 사회·경제적 비용이 감소하므로, 노동조합이 사측에 우호적인 태도를 고수할 경제적 유인이 있다. 만약 이러한 상황에서, 노동조합이 비정규직 포용을 선택한다면 사용자와의 마찰이 불가피하므로 노동조합은 가급적 비정규직을 포용하지 않으려고 할

것이다. 비정규직을 배제해야만, 사용자는 비정규직 활용을 통해 비용절감과 유연성 확보가 가능하고, 노동조합은 사용자가 제공하는 실리를 독점할 수 있어 서로 ‘윈윈’(win-win)할 수 있기 때문이다.

하지만 노사관계의 성격이 점점 대립적이 될수록, 노동조합의 비정규직 대응은 달라질 것이다. 이 경우에는 더 이상 사용자와의 협력적 교섭이 어려워지고, 투쟁을 통해서만 근로조건 개선이 가능하다. 따라서 정규직 노조는 비정규 노동자까지 포용함으로써 사용자와의 대항력을 높일 경제적 유인을 느낄 것이다. 또한 사용자와의 대립적 관계가 선명해질수록 노동조합의 적대적 계급의식이 배양될 것이며, 동시에 비정규직과의 연대를 강조하는 규범적 합리성도 강화될 것이다. 따라서 노동조합이 비정규 노동자를 포용할 가능성은 증가할 것이다.

정리해보면, 노사관계의 협력적 성격이 강화될수록 노동조합은 ‘내부자-외부자 가설’에 따라 행동하며 비정규직을 포용하지 않을 것이다. 반면 노사관계의 협력적 성격이 약할수록 노동조합은 ‘교섭력 가설’에 따른 경제적 합리성과 규범적 합리성의 영향으로 비정규직을 포용할 것이다. 이를 정리한 가설은 다음과 같다.

가설 5. ‘노사관계의 협력적 성격’과 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’간에는 부적인 관계가 존재한다.



## 제 2 절 노동운동부문 제도적 환경의 영향

앞부분에서 논의했던 내용들은 전략적 노사관계론의 접근방식에 그 뿌리를 두고 있다. 즉 노동조합들은 외부 사업체환경에 따라 비정규 노동자에 대한 전략적 입장을 취한다는 것이다. 하지만, 사회운동의 프레임에서는 노동조합을 다르게 조망한다. 여기서는 노동조합을 외부적 환경에 따라 대응하는 데에 머무는 수동적인 존재로 바라보는 것이 아니라, 주체적인 이데올로기와 목표를 관철시키려는 ‘운동’ 자체로 바라본다(Flanders, 1970). 이와 같이 사회운동으로서의 노동조합의 기능에 주목할 경우, ‘노동운동부문의 제도적 환경’, 즉 개별 노동조합이 배태되어 있는 거시적인 노동운동 환경이 더욱 중요한 의미를 갖는다. 노동조합운동의 제도적 환경이 어떻게 설계되어 있느냐에 따라 개별 노조 조합원들의 계급 정체성 형성 및 노동조합의 규범적 합리성 강도가 달라질 수 있기 때문이다(e.g. 최인이, 2007). 따라서 본 연구에서는 노동조합의 제도적 환경 중 ‘노조가 소속된 상급단체’와 ‘노조가 참가하는 교섭구조’라는 두 가지 요인이 노동조합의 합리성과 비정규직 대응에 미치는 영향에 대해 살펴보겠다.

### (1) 노조가 소속된 상급 단체의 영향

우리나라에서 노동조합 상급단체는 정부 노동정책을 분석하여 노동운동 전략의 방향을 설정하고, 그 전략에 따라 소속된 단위노조들을 교육하고 동원하는 역할을 수행한다(최인이, 2011). 대표적인 상급 단체로는 한국노총과 민주노총이 있는데, 이 둘은 극명하게 구별되는 역사와 성격, 이데올로기를 가지고 있다. 그러므로 개별 노조가 어떤 상급단체에 소속되어 있느냐에 따라 조합원들의 계급의식과 지배적인 합리성이 달라질 것으로 예상된다.

한국노총의 경우, 1954년 이승만 정부에 의해 조직에 재편된 이래로

정부에 협조적인 전략을 고수해왔다. 외환위기 이후부터는 사용자의 유연화 전략에 대해서도 온건하고 타협적인 입장을 취해왔다(최인이, 2011). 이념적으로는 조합원들의 경제적 이해관계를 개선하는 데에 집중하는 실리적 조합주의를 갖고 있으며(유범상, 2005), 비정규직과의 연대의 중요성은 그다지 강조하지 않는다. 따라서 한국노총에 소속된 노동조합은 대체로 규범적 합리성이 약화되고 정규직 이기주의가 강화되어 비정규직을 포용할 가능성이 감소할 것이다.

반면, 민주노총은 한국노총의 노선에 반대했던 노조들이 1990년에 분리되어 나와 결성된 조직이며, 정부와 사용자에 적대적인 입장을 드러내왔다(최인이, 2011). 이념적으로는 다른 사회운동조직 및 비정규직과의 연대를 강조하는 사회 운동적 노동조합주의를 표방한다(최인이, 2011). 또한, 민주노총은 사용자의 유연화 전략에 대해 전투적 전략으로 대항해왔고, 조합원들의 계급 정체성을 강화할 다양한 교육 프로그램도 제공해왔다(최인이, 2011). 따라서 민주노총 소속 노조들은 상급노조로부터 비정규직 포용의 규범적 가치를 내면화하고 비정규직 노동자들을 포용할 가능성이 높을 것이다.

*가설6. ‘노조가 소속된 상급단체’는 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’에 영향을 미칠 것이다.*

*한국노총 소속에 비해 민주노총 소속 노동조합의 경우 정규직 노동조합이 비정규직에 대해 포용적인 대응을 할 확률이 높아질 것이다.*

## (2) 교섭 구조의 영향

교섭 구조란 노동조합과 사용자 간 교섭이 이루어지는 교섭단위를 의미하며 일찍이 Clegg(1976)가 ‘교섭구조는 노동조합의 활동 패턴을 형성한다.’고 주장했듯이 노동조합의 행동을 좌우하는 중요한 제도적 환경

이 된다.

교섭 구조는 크게 기업별 교섭과 초기기업별 교섭으로 구분된다. 기업별 교섭은 각 사업장 수준에서 노조와 사용자가 개별적으로 진행하는 교섭단위를 의미한다. 초기기업별 교섭은 산업이나 지역단위에 포함되는 노사에 공통된 효력을 미치는 교섭단위를 의미한다. 그런데 우리나라에서는 각 교섭 구조마다 고유의 특성과 사회적 담론을 가지고 있으므로, 노동조합의 교섭구조에 따라 비정규직 대응이 달라질 것이다.

우리나라에서 기업별 교섭은 1980년대 초반의 군사정권에 의해 제도적으로 강요되어 노동자 통제의 수단으로 활용되어 왔고(송태수, 2010), 지금까지도 가장 우세한 유형의 교섭 구조로 자리 잡고 있다. 그런데 기업별 교섭 구조에서는 사업체에 오랜 기간 고용되어 있는 정규직의 이해가 우선적으로 반영되고 비정규직의 필요는 부차적으로 고려되기 때문에, 비정규직 대변이 어렵다. 특히 기업별 교섭이 불황기에 진행될 경우에는 비정규직 관련 안전이 정규직 이익을 위해 희생되기도 한다(Heery, 2004). 그러므로 기업별 교섭구조는 정규직의 이기적인 경제적 합리성이 그대로 발현되기 쉬운 제도적 환경이라고 볼 수 있다. 따라서 기업별 교섭 구조를 선택한 개별 노조는 비정규 노동자를 포용할 가능성이 낮을 것으로 예상된다.

한편 1990년대 말 외환위기 이후 장기고용체계가 무너짐에 따라 내부 노동시장이 급격하게 축소되고 노동자 간 임금격차가 심화되게 되었다. 이에 노동자 계급 내 연대 의식의 회복과 형평성 제고를 위해 ‘산별 체계 강화론’이 주요한 노동운동의 방향으로써 추진되었다(이주희, 2009). 이에 비정규직 문제 해결의 당위성에 공감하는 노동조합들이 기업별 교섭 구조에서 산별교섭구조로 전환한 사례들이 늘어나게 되었다(이원희&김동원, 2013). 특히, 산별 교섭구조에서는 기업별 교섭 구조에 비해 조합원들이 단체 협약을 통해 얻을 수 있는 임금프리미엄이 감소하는 경향이 있으므로(Ross, 1948) 산별 교섭을 선택하는 노동조합들은 조합원들의 경제적 이익보다 규범적 가치를 더 중시하는 경향이 있다고 볼 수 있

다. 이처럼 규범적 가치에 공감하는 노조들이 하나의 교섭구조로 함께 묶일 경우, 서로의 가치를 공유하면서 규범적 연대를 강화시켜 나갈 것이다. 또한 산별교섭구조에서는 개별 기업에서의 즉각적인 노노 이해관계의 갈등에서 벗어날 수 있어(이주희, 2009) 조합원들의 경제적 합리성이 감소할 것으로 보인다. 따라서 산별 교섭 구조에서는 기업별 교섭 구조에 비해 개별노조가 비정규 노동자를 포용할 가능성이 증가할 것이다.

*가설7. 교섭 구조는 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’에 영향을 미칠 것이다.*

*기업별 교섭 구조에 비해 초기업 교섭 구조에서 정규직 노동조합이 비정규직에 대해 포용적인 대응을 할 확률이 높아질 것이다.*

### **제 3 절 정규직 노조의 비정규직 대응이 비정규직 근로조건에 미치는 영향**

제 3 절에서는 정규직 노조의 비정규직 대응이 비정규직 노동자의 근로조건에 어떤 영향을 미칠지 예상해보겠다.

일반적으로 비정규직은 높은 이직률, 계약 해지의 위험성, 낮은 임금 수준 등 열악한 근로조건에 노출되어 있다. 그런데 정규직 노조가 비정규직을 포용하여 비정규 노동자가 노동조합을 가입하면, 노동조합은 비정규 노동자들의 특수한 이해를 대변할 의무가 생긴다. 따라서 노동조합은 비정규직 조합원의 노동문제를 모든 교섭에서 대변해야 하며, 이 과정에서 비정규직 노동자들의 근로조건이 개선될 것으로 보인다.

하지만, 앞서 언급했듯이 만약 정규직 노동조합이 노조 교섭력 확보를 위해 비정규직을 포용했다면 비정규직 근로조건이 크게 개선되지 않을 수 있다. 애초부터 비정규직을 포용한 동기가 비정규직 문제 해결에 있

지 않았기 때문이다. 또한 노동조합이 규범적 합리성에 따라 비정규 노동자들을 포용했다고 할지라도, 정규직 조합원과 비정규직 조합원의 이해관계 조율에 실패한다면, 비정규직 처우를 개선하지 못할 수 있다.

따라서 정규직 노동조합의 비정규직 대응이 비정규직 노동자의 근로조건에 어떤 영향을 미치는지는 실증분석이 필요한 영역이라고 생각한다. 본 논문에서는 ‘정규직 대비 비정규직 임금 수준’과 ‘정규직 전환된 기간제 일자리 수’라는 두 가지 차원에서 비정규직 근로조건이 얼마나 개선되는지 분석할 것이다.

*가설 8. 비정규직에 대한 정규직 노조의 포용적 대응은 비정규직 근로조건 개선에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.*

## 제 5 장 연구방법

### 제 1 절 데이터와 표본

본 연구에서 가설 분석을 위해 사용한 데이터는 한국노동연구원이 수집한 사업체 패널조사 2차, 3차, 5차 자료이다. 한국노동연구원은 2002-2004년의 선행조사를 통해 표본을 구성하였으며 2006년부터 격년마다 설문항목을 조사함으로써 2013년도까지 총 5번의 자료(WPS2005, WPS2007, WPS2009, WPS2011, WPS2013)를 수집해왔다.

본 연구의 주제는 비정규 노동자에 대한 정규직 노조의 대응이므로 표본은 ‘비정규 근로자를 활용하는 유노조 사업체’으로 제한하였다. 또한 기업 내에 직접고용 비정규직 노조가 따로 조직되어 있다고 응답한 사업체도 제외하였다.

WPS2011는 주요 문항인 ‘정규직 노조가 비정규 노동자를 비롯한 직접고용 노동자에게 노조 가입 자격을 수여 했는지’를 조사하지 않았으므로 분석에서 제외하였다. WPS2005에는 주요 독립변수인 ‘정규직과 비정규직 간의 업무 유사성 존재’를 묻는 문항이 조사되지 않았으므로 분석에서 제외하였다. 결론적으로 본 연구의 분석 자료는 WPS2007, WPS2009, WPS2013의 세 시점의 데이터이다. 주요 변수들의 결측치를 제외하고 남은 최종적인 표본의 수는 WPS2007이 357개, WPS2009가 349개, WPS2013이 387개이다.

## 제 2 절 측정

### 1. 독립변수

가설 1-가설 7의 검증에서, 독립변수는 사업체 환경요인과 노동운동 부문의 제도적 환경요인이다. 사업체 환경요인은 ‘비정규직 노동자 비중’, ‘정규직과 비정규직 간 업무 유사성의 존재’, ‘사업체의 재무적 성과’, ‘정규직의 고용불안정성’, ‘노사관계의 협력적 성격’이다. ‘노동운동부문의 제도적 환경요인’은 노동조합의 ‘소속 상급 단체’와 ‘교섭 구조’이다.

사업체 환경 변인 중 노사관계의 협력적 성격을 제외한 나머지 변인은 인사담당자가 응답한 객관적 지표에 해당한다. 노사관계의 협력적 성격만 근로자 대표의 주관적 판단을 토대로 한 응답으로 측정하였다. 노동조합의 제도적 환경에 관한 두 가지 변수는 근로자 대표가 응답한 객관적 지표이다.

사업체 환경 변인 중 ‘비정규직 노동자 비중’은 (비정규 노동자의 수)/(사업체 전체 인력 수)로 계산하여 측정하였다.

‘정규직과 비정규직 간 업무 유사성’은 사업체에서 가장 많이 사용되는 비정규직을 기준으로, 정규직과의 업무 유사성이 존재하는지 여부를 묻는 항목에 대한 인사담당자의 응답으로 측정하였다. 유사성이 존재한다고 응답한 경우는 ‘1’로, 존재하지 않는다고 응답한 경우는 ‘0’으로 코딩하여 더미 변수를 생성하였다.

‘사업체의 재무적 성과’는 동종업계 평균 대비 사업장의 성과를 묻는 항목에 대한 관리자의 응답을 활용하여 측정하였다. 응답은 5점 척도로 코딩되었다(1=동종업체 평균에 비하여 매우 낮다, 3=동종업체와 비슷하다, 5= 동종업체 평균에 비하여 매우 높다).

정규직의 고용불안정성은 그 정도에 따라 상, 중, 하로 구분하였고 각

각 '3', '2', '1'의 값으로 코딩하였다. (3=최근 2년간 경영상의 이유로 정규직을 해고한 사업장의 경우, 2= 최근 2년간 경영상의 이유로 정규직을 해고하지 않았지만 경영상 이유로 정규직을 해고하지 않는다는 노사합의가 없는 사업장의 경우, 1= 최근 2년 간 경영상의 이유로 정규직을 해고하지 않았고 정규직을 해고하지 않는다는 노사 간 합의가 있는 사업장의 경우).

‘노사관계의 협력적 성격’은 사업장의 전반적인 노사관계를 묻는 6가지 항목에 관한 근로자 대표의 응답을 활용하였다. 6가지 항목들은 다음과 같으며 5점 척도로 측정되었다. ‘노사는 서로 약속을 잘 지킨다.’, ‘협상은 노사가 상호 신뢰하는 분위기에서 이루어진다.’, ‘노사 간 정보 교환이 잘 이루어진다.’, ‘근로조건의 중요한 변화는 대부분 노사가 공동으로 협의한다.’, ‘노사는 사소한 일로도 자주 다툰다.’, ‘노사는 서로 적대적이다: 역코딩’. 이 여섯 항목에 대한 응답의 평균값을 노사관계의 협력성 변수로 활용하였다(e.g. 류성민, 2010).

다음으로 노동조합의 제도적 환경에 관한 변인의 측정을 살펴보자. 노조의 ‘소속 상급단체’는 노조가 가입한 최상급단체를 묻는 항목에 관한 근로자 대표의 응답을 활용하였다. 가입한 최상급 단체를 ‘한국노총’으로 응답한 경우는 ‘1’로, 그 외의 경우는 ‘0’으로 코딩하여 한국노총 가입 노조 더미를 생성하였다. 같은 방식으로 가입한 최상급 단체를 ‘민주노총’으로 응답한 경우는 ‘1’로, 그 외의 경우는 ‘0’으로 코딩하여 민주노총 가입 노조 더미도 생성하였다.

‘초기업교섭여부’는 임금 협약 개정을 위한 제 1노조의 교섭 구조를 묻는 문항에 대한 근로자 대표의 객관적 응답으로 측정하였다. 초기업 교섭으로 응답한 경우는 ‘1’로 ‘기업별 교섭’으로 응답한 경우는 ‘0’으로 코딩하여 초기업 교섭 구조 더미를 생성하였다.



## 2. 종속변수

가설 1-가설 7의 검증에서는 종속변수가 정규직 노조의 비정규직 대응 유형이고, 가설 8의 검증에서는 종속변수가 비정규직 근로조건으로서 ‘정규직 대비 임금수준’과 ‘정규직화 된 기간제 일자리 수’로 구성된다.

먼저 ‘정규직 노조의 비정규직 대응 유형’ 변수에 대해 살펴보자. 앞서 언급했듯이 현실에서 노동조합이 비정규직을 대하는 방식은 연대와 배제 이외에 다양한 양상을 보인다. 따라서 본 연구에서는 정규직 노동조합의 대응을 세분화하여 포착한 세 가지 대리변수(Proxy Variables)들을 활용하여 분석함으로써 논의의 현실성을 높이고자 하였다. 노동조합의 대응을 나타내는 첫 번째 대리변수인 ‘비정규직 노조 가입자격 수여여부’는 노동조합 대표의 답변을 활용하여 측정하였으며, 0 또는 1의 값을 가진다. 정규직 노동조합이 비정규직 노동자에게 조합 가입자격을 수여했으면 ‘1’, 수여하지 않았으면 ‘0’으로 코딩된다. 두 번째 대리 변수인 ‘우호성 변수’도 노동조합 대표의 답변을 활용하여 측정하였으며, 0 또는 1의 값을 가진다. 정규직 노동조합이 비정규직 노동자에게 노조 가입자격을 주거나 임금관련 대리교섭을 수행하면 ‘1’, 어떤 것에도 해당하지 않으면 ‘0’으로 코딩된다. 마지막으로 세 번째 대리변수인 ‘포용강도 변수’는 앞서 언급된 두 변수를 결합하여 생성한 변수이다. 포용강도 변수는 ‘1’, ‘2’, ‘3’의 값 중 하나를 가지며, 숫자가 커질수록 노동조합이 비정규직을 포용하는 강도는 강해진다. 정규직 노조가 비정규직에게 노조 가입자격을 수여하면 ‘3’, 노조가입자격을 수여하지는 않지만 대리교섭을 할 경우는 ‘2’, 노조가입자격을 수여하지도 않고 대리교섭도 안 할 경우는 ‘1’로 표현된다. 포용강도 변수의 생성은 연대와 배제 사이의 중간적인 대응 유형을 조작적으로 정의한 시도라고 볼 수 있다..

가설 8의 종속변수는 ‘정규직 대비 임금수준’과 ‘정규직화 된 기간제

일자리 수'이다. '정규직 대비 임금수준'은 정규직과 유사한 업무를 하는 비정규직의 임금수준(%)을 묻는 항목에 대한 인사담당자의 객관적 응답으로 측정되며, 이 값은 0에서 100사이의 실수 값을 가진다. '정규직화된 기간제 일자리 수'는 이전 조사에서 보고했던 기간제 일자리 수 중 정규직으로 변환된 일자리 수를 묻는 항목에 관한 인사담당자의 객관적 응답으로 측정되었다. 이 값은 양의 정수 값을 가진다.

### 3. 통제변수

본 연구 주제에 관하여 양적분석을 수행한 선행연구가 매우 적었다. 따라서 추론을 통해 정규직 노조의 비정규직 대응 선택에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 선정하여 통제하였다.

먼저 9차 산업분류에 따른 20개의 산업 유형과 공공부문 여부, 연도에 대해 더미변수를 생성하여 통제하였다. 또한 사업체의 특징으로서 '사업체 전체 인력 수', '단일 사업장 여부' 및 '탄력 근무제' 및 '교대 근무제'와 같은 인사제도의 시행여부를 통제하였다. 노동조합 관련 특징으로서는 사업체 전체 조직률, 반장급 근로자의 노동조합 가입자격 여부, 과장급 근로자의 노동조합 가입자격 여부를 통제하였다.

<표1>은 통계분석에 포함된 주요 변수들의 평균 및 상관계수를 나타낸 것이다. 예상대로 비정규직 비중은 비정규직의 노조가입자격수여와 유의한 양의 상관계수(0.134\*\*\*)를 나타냈고, 정규직-비정규직 업무 유사성도 비정규직 노조가입자격과 유의한 양의 상관계수(0.060\*)를 보였다. 반면 사업체의 재무적 성과는 비정규직 노조가입자격과 유의한 음의 상관계수(-0.104\*\*\*)를 보였다. 정규직 고용불안정성(상)은 예상대로 비정규직 노조가입자격과 유의한 음의 상관계수(-0.056\*)를 보였다. 노사관계의 협력적 분위기도 예상대로 비정규직 노조가입자격과 유의한 음의 상관계수(-0.127\*\*\*)를 나타냈다. 한국노총 소속더미와 민주노총 소속 더미

은 비정규직 노조가입자격과 각각 유의한 음의 상관관계수( $-0.161^{***}$ )와 양의 상관관계수( $0.138^{***}$ )를 보임으로써 가설과 일치한 방향을 나타냈다. 마지막으로 초기업교섭더미도 비정규직 노조가입자격과 유의한 양의 상관관계수( $0.083^{***}$ )를 보임으로써 가설과 일치한 방향을 나타냈다.

### 제 3 절 기초통계량

<표1> 주요 변수의 평균 및 상관계수

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.비정규직 노조가입자격	.220	.414	1.000												
2.우호성 변수	.355	.479	0.786 ***	1.000											
3.포용강도 변 수	1.604	.860	0.938 ***	0.949 ***	1.000										
4.비정규직비 중	0.159	0.198	0.134 ***	0.140 ***	0.148 ***	1.000									
5.정규직-비 정규직 업무 유사성	.507	.500	0.060 **	0.068 *	0.068 **	-0.053*	1.000								
6.재무적 성과	3.145	0.759	-0.104 **	-0.090* **	-0.103 **	-0.018	-0.020	1.000							
7.정규직고용 불안정성(상)3	0.211	.408	-0.056* *	-0.056 *	-0.059 *	-0.031	0.024	-0.087 **	1.000						
8.정규직고용 불안정성(중)	.610	.487	0.005	-0.020	-0.007	0.053*	-0.019	0.030	-0.719 ***	1.000					
9.정규직고용 불안정성(하)	.178	.393	0.040	0.068	0.055 *	-0.035	0.002	0.037	-0.238 ***	-0.503 **	1.000				
10.노사관계의 협력적분위기	3.614	.624	-0.127 ***	-0.061 **	-0.095 **	-0.026	0.013	0.065 **	-0.003	0.010	-0.011	1.000			
11.상급단체 한국노총소속	.477	.500	-0.161 ***	-0.146* **	-0.164 ***	-0.118 ***	-0.009	0.054 *	0.054 *	0.019	-0.041	0.185 ***	1.000		
12.상급단체 민주노총소속	.406	.491	0.138 ***	0.142 ***	0.154 ***	0.119 ***	0.005	-0.046	-0.034*	0.009	-0.055 *	-0.225 ***	-0.784 ***	1.000	
13.초기업교섭	.289	.453	0.089 ***	0.175 ***	0.144 ***	0.026	-0.119* **	-0.072 **	0.040	0.001	-0.063 **	-0.021	-0.079 **	0.180 ***	1.000

## 제 4 절 종속변수들의 빈도표

<표 2> 종속변수들의 연도별 관측치 수

비정규직 노조가입자격 수여 여부	2007 년	2009 년	2013 년	합계
있음	80 (21.80%)	59 (16.48%)	104 (26.67%)	243 (21.80%)
없음	287 (78.20%)	299 (83.52%)	286 (73.33%)	872 (78.20%)
합계	367 (100%)	359 (100%)	390 (100%)	1115 (100%)
우호성 변수	2007	2009	2013	합계
1	119 (36.06%)	85 (27.51%)	136 (40.12%)	340 (34.76%)
0	211 (63.94%)	224 (72.49%)	203 (59.88%)	638 (65.24%)
합계	330 (100%)	309 (100%)	339 (100%)	978 (100%)
포용강도 변수	2007	2009	2013	합계
3	81 (24.55%)	59 (19.09%)	104 (30.68%)	234 (24.18%)
2	38 (11.52%)	26 (8.41%)	31 (9.14%)	95 (9.81%)
1	211 (63.94%)	224 (72.49%)	204 (60.18%)	639 (66.01%)
합계	330 (100%)	309 (100%)	339 (100%)	978 (100%)

<표2>는 가설 1-가설7의 검증에 활용하는 종속변수들(비정규직 노조가입자격여부, 우호성 변수, 포용강도 변수)의 연도별 관측치 수를 정리한 것이다.

먼저, 비정규직 노조가입자격 수여여부 변수를 살펴보자. 3년간의 관측치 합계를 볼 때, 비정규직에게 노조가입자격을 수여했다고 응답한 경우는 전체 관측치 가운데 21.80%를 차지했고, 수여하지 않았다고 응답한 경우는 전체 관측치 중 78.20%를 차지하였다. 세부적으로 보면 비정규직에게 노조가입자격을 준다고 응답한 관측치는 2007년에는 21.80%였지만, 2009년에는 16.48%로 하락하였고 2013년에는 26.67%로 상승하였다.

다음으로, 우호성 변수를 살펴보자. 3년간의 관측치 합계를 보면, 정규직 노조가 비정규직에 노조가입자격을 주거나 임금관련 대리 교섭을 수행하여 우호성변수가 '1'로 코딩된 경우는 전체 관측치 가운데 34.76%를 차지하였고, '0'으로 코딩된 경우는 전체 관측치 가운데 65.24%였다. 세부적으로 보면 우호성 변수가 '1'로 코딩된 관측치는 2007년에 36.06%였지만 2009년에 27.51%로 하락하였고 2013년에는 40.12%로 상승하였다.

마지막으로 포용강도 변수를 살펴보자. 3년간의 관측치 합계를 보면, 포용강도 변수가 '3'로 집계된 경우(정규직 노조가 비정규직에 노조가입자격을 주었다고 응답한 경우)는 전체 관측치 가운데 24.18%를 차지하였다. 포용강도 변수가 '2'로 집계된 경우(정규직 노조가 비정규직에 노조가입자격을 주지는 않았지만 대리교섭을 수행한 경우)는 전체 관측치 가운데 9.81%를 차지하였다. 포용강도 변수가 '1'로 집계된 경우(정규직 노조가 비정규직에게 노조가입자격을 수여하지 않고 대리교섭도 수행하지 않은 경우)는 전체 관측치 가운데 66.01%를 차지하였다. 세부적으로 보면 포용강도 변수가 '3'으로 코딩된 관측치는 2007년에 24.55%를 차지했고 2009년에는 19.09%로 하락했으며 2013년에는 30.68%로 상승하였다.

이와 같은 분석표를 통해 주요 종속변수들이 연도별로 서로 유사한 변화의 패턴을 보였음을 확인할 수 있었다.

<표3> 종속변수별로 n회(n=1,2,3) 조사된 사업체 수

비정규직노조가입자격 수여여부	사업체수	비정규직노조가입자격 수여여부 값이 1 회 이상변한사업체수
3 회 조사	143 개	55 개
2 회 조사	195 개	53 개
1 회 조사	274 개	.
합계	612 개	108 개 (전체 표본의 약 25%)
우호성 변수	사업체수	우호성 변수 값이 1 회 이상 변한 사업체수
3 회 조사	109 개	57 개
2 회 조사	187 개	67 개
1 회 조사	261 개	.
합계	557 개	124 개 (전체 표본의 약 31%)
포용강도 변수	사업체 수	우호성 강도 변수 값이 1 회 이상 변한 사업체수
3 회 조사	109 개	63 개
2 회 조사	187 개	73 개
1 회 조사	261 개	.
합계	557 개	136 개 (전체 표본의 약 35%)

<표3>은 종속변수인 ‘정규직 노조의 비정규직 대응유형’을 측정하는 세 가지 대리 변수에 대해 1회 이상 응답한 사업체수와, 조사시점에 따라 종속변수 값이 변화된 사업체를 조사 횟수 별로 정리한 것이다.

먼저 비정규직 노조가입자격 수여여부 변수를 살펴보자. 이 변수에 대해 2회 이상 응답한 사업체 수는 총 338개이며 그 가운데 이 변수 값이 1회 이상 변화한 사업체 수는 총 108개이다. 다음으로 우호성 변수를 살펴보자. 이 변수에 대해 2회 이상 응답한 사업체 수는 총 296개이며 그 가운데 이 변수 값이 1회 이상 변화한 사업체 수는 총 124개이다. 마지막으로 포용강도 변수를 살펴보자. 이 변수에 대해 2회 이상 응답한 사업체 수는 총 296개이며 그 가운데 이 변수 값이 1회 이상 변화한 사업체 수는 총 136개이다.

세 종류의 종속변수인 비정규직 노조가입자격 값, 우호성 변수 값, 포용강도 변수 값이 1회 이상 변화한 사업체 수는 각각 전체 표본의 25%, 31%, 35%를 차지하고 있다.<sup>4)</sup>

## 제 5 절 현황분석

### 1. 산업별 현황

<표4>-<표6>은 각각 2007년, 2009년, 2013년의 산업별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황을 정리한 것이다. 이 표들의 수치를 비교해보면 시간에 따라 산업별 비정규직 노조가입자격 수여 비율에 변동이 존재한다는 사실을 파악할 수 있다.

일례로 2007년에 비정규직에게 노조 가입자격을 수여한 비중이 가장 높은 세 개의 산업은 전문, 과학 및 기술 서비스업(41.67%), 보건 및 사회복지 서비스업(47.22%), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(33.33%) 순이었다. 그 밖에 제조업은 17.39%, 운수업은 31.43%, 금융 및 보험업은 14.29%의 사업체가 비정규직에게 노조 가입자격을 수여했다고 응답했다.

다음으로 2009년에 비정규직에게 노조 가입자격을 수여한 비중이 가장 높은 세 개의 산업은 전문, 과학 및 기술 서비스업(36.84%) 보건 및 사회복지 서비스업(32.43%), 전기, 가스, 수도업(27.27%) 순이었다. 지난 조사시점에 비해 제조업(11.82%)과 운수업(18.37%)은 이 수치가 하락하였고 금융 및 보험업은 2007년과 대비했을 때 수치가 소폭 상승하였다(18.18%).

마지막으로 2013년에는 산업별로 비정규직 노조 가입자격을 수여한

---

4) 이와 같이 종속변수의 값이 변화한 사업체 수가 전체 표본에서 상대적으로 적은 비중을 차지하고 있기 때문에 패널분석모형 중 고정효과모형을 활용하면 전체 표본에서 얻을 수 있는 정보를 충분히 활용하기 어렵다는 단점이 생긴다. 따라서 본 연구는 랜덤효과모형을 활용하였다.



비중이 전반적으로 크게 상승하였다. 일례로 공공행정·국방 및 사회보장 행정(90%), 제조업(85.71%) , 도매 및 소매업(81.82%) 부문에서는 80%를 넘는 사업장에서 정규직 노조가 비정규직에게 노조가입자격을 수여한 것으로 나타났다.

<표4>산업별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황 (2007년)

산업 분류	수여	미수여	합계	산업 분류	수여	미수여	합계
제조업	8 17.39%	38 82.61%	46 100%	전문, 과학 및 기술 서비스업	5 41.67%	7 58.33%	12 100%
전기, 가스, 및 수도사 업	1 25%	3 75%	4 100%	사업시설관 리 및 사업지원 서비스업	0 0%	3 100%	3 100%
건설업	0 0%	7 100%	7 100%	공공행정, 국방, 및 사회보장 행정	0 0%	1 100%	1 100%
도매 및 소매업	0 0%	7 100%	7 100%	교육 서비스업	4 22.22%	14 77.78%	18 100%
운수업	11 31.43%	24 68.57%	35 100%	보건 및 사회복지 서비스업	11 37.93%	18 62.07%	29 100%
숙박 및 음식점 업	0 0%	4 100%	4 100%	예술, 스포츠, 및 여가 관련 서비스업	1 14.29%	6 85.71%	7 100%
출판, 영상, 방송통 신 및 정보서 비스업	2 33.33%	4 66.67%	6 100%	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0 0%	1 100%	1 100%
금융 및 보험업	2 14.29%	12 85.71%	14 100%	합계	45 23.2%	149 76.8%	194 100%

<표5>산업별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황 (2009년)

산업 분류	수여	미수여	합계	산업 분류	수여	미수여	합계
제조업	13 11.82%	97 88.18%	110 100%	부동산업 및 임대업	0 0%	2 100%	2 100%
전기, 가스, 및 수도사업	3 27.27%	8 72.73%	11 100%	전문, 과학 및 기술 서비스업	7 36.84%	12 63.16%	19 100%
하수, 폐기물 처리, 원료재, 생 및 환경 복원업	0 0%	1 100%	1 100%	사업시설관 리 및 사업지원 서비스업	0 0%	5 100%	5 100%
건설업	1 8.33%	11 91.67%	12 100%	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0 0%	3 100%	3 100%
도매 및 소매업	3 14.29%	18 85.71%	21 100%	교육 서비스업	3 10%	27 90%	30 100%
운수업	9 18.37%	40 81.63%	49 100%	보건 및 사회복지 서비스업	12 32.43%	25 67.57%	37 100%
숙박 및 음식점업	1 8.33%	11 91.67%	12 100%	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1 9.09%	10 90.91%	11 100%
출판, 영상, 신 방송통신 및 정보 서비스업	2 16.67%	10 83.33%	12 100%	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0 0%	1 100%	1 100%
금융 및 보험업	4 18.18%	18 81.82%	22 100%	합계	59 16.48%	299 83.52%	358 100%

<표6> 산업별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황(2013년)

산업 분류	수여	미수여	합계	산업 분류	수여	미수여	합계
제조업	120 85.71%	20 14.29%	140 100%	부동산업 및 임대업	1 100%	0 0%	1 100%
전기, 가스 및 수도사업	9 90%	1 10%	10 100%	전문, 과학 및 기술 서비스업	11 47.83%	12 52.17%	23 100%
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원 업	1 100%	0 0%	1 100%	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3 37.5%	5 62.5%	8 100%
건설업	7 70%	3 30%	10 100%	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	1 33.33%	2 66.67%	3 100%
도매 및 소매업	18 81.82%	4 18.18%	22 100%	교육 서비스업	24 72.73%	9 27.27%	33 100%
운수업	28 53.85%	24 46.15%	52 100%	보건 및 사회복지 서비스업	25 69.44%	11 30.56%	36 100%
숙박 및 음식점업	6 66.67%	3 33.33%	9 100%	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	6 60%	4 40%	10 100%
출판, 영상, 통신 및 정보서비스 업	2 16.67%	10 83.33%	12 100%	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2 100%	0 0%	2 100%
금융 및 보험업	15 78.95%	4 21.05%	19 100%	합계	286 73.33%	104 26.67%	390 100%

## 2. 기업규모별 현황

<표7>-<표9>는 각각 2007년, 2009년, 2013년의 기업규모별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황을 정리한 것이다. 2007년에는 다소 근소한 차이로 300-499인 규모 사업장이 가장 높은 수여 비율을 보였다(28.77%), 2009년에는 100-299인 규모 사업장이 가장 높은 수여 비율을 보였다(19.15%). 마지막으로 2013년에는 100-2999인 규모 사업장이 근소한 차이로 가장 높은 수여 비율을 나타냈다(28.21%). 하지만 전반적으로 기업 규모별 비정규직 노조가입자격 수여 비율은 큰 차이를 보이지 않았다.

<표7>기업규모별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황 (2007년)

비정규직 노조가입자격 수여(2007)			
사업체 규모	수여	미수여	합계
30-99 인	7 20.00%	28 80.00%	35 100%
100-299 인	26 25.00%	78 75.00%	104 100%
300-499 인	52 28.77%	21 71.23%	73 100%
500 인 이상	26 16.77%	129 83.23%	155 100%
합계	80 21.80%	287 78.20%	367 100%

<표8>기업규모별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황 (2009년)

비정규직 노조가입자격 수여(2009)			
사업체 규모	수여	미수여	합계
30-99 인	6 14.63%	35 85.37%	41 100%
100-299 인	20 19.42%	83 80.58%	103 100%
300-499 인	9 14.52%	53 85.48%	62 100%
500 인 이상	24 15.79%	128 84.21%	152 100%
합계	59 16.48%	299 83.52%	358 100%

<표9> 기업규모별 비정규직 노조 가입 자격 수여 현황 (2013년)

비정규직 노조가입자격 수여(2013)			
사업체 규모	수여	미수여	합계
30-99 인	11 23.91%	35 76.09%	46 100%
100-299 인	33 28.21%	84 71.79%	117 100%
300-499 인	23 28.05%	59 71.95%	82 100%
500 인 이상	37 25.52%	108 74.48%	145 100%
합계	104 26.67%	286 73.33%	390 100%

## 제 6 장 실증분석

### 제 1 절 분석모형

본 연구는 패널 분석을 통해 각 사업체의 관찰되지 않는 이질성을 통제함으로써 횡단 자료 분석에서 추정되는 관계의 인과성을 더 강하게 뒷받침하려고 한다. 본 연구의 패널 분석 모형은 다음과 같다.

$$(1) y_{it} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + w_{it}$$

$$(2) w_{it} = u_{it} + e_{it}$$

식 (1)에서  $i$ 는 기업을  $t$ 는 연도를 나타낸다.  $y_{it}$ 는 비정규직에 대한 정규직 노조의 대응유형이고  $X_1$ 은 사업체 환경 변수이며  $X_2$ 는 노동조합의 제도적 환경 변수이다.

식(2)에서  $u_{it}$ 는 사업체의 고유한 오차항인 반면  $e_{it}$ 는 순수한 오차항이다. 만약 사업체의 고유한 오차항인  $u_{it}$ 와 독립변수인  $X_1$ ,  $X_2$ 과 하나 이상의 상관관계를 갖는다면 고정효과 모형을 사용하는 것이 적합하고, 어떤 상관관계도 존재하지 않으면 확률효과 모형을 사용하는 것이 더 적합하다(민인식&최필선, 2009). 그런데 하우스만 검정 결과 카이제곱통계량이 21.97이고 p값이 0.1442이므로 귀무가설( $H_0$ =사업체의 고유한 오차항과 독립변수 간 상관관계가 존재하지 않는다.)이 기각되지 않았다. 이에 본 연구의 분석결과는 확률효과모형을 기반으로 보고되었다.

## 제 2 절 분석 결과

<표10>정규직 노조의 비정규직 대응 영향요인

	노조가입자격 수여 변수 (모델 1)	우호성 변수 (모델 2)	포용강도 변수 (모델 3)
<b>사업체 환경요인</b>			
비 정규직노동자비중 (가설1)	1.058 (0.66)	0.700 (0.63)	<b>0.640*</b> (0.35)
정규직과업무유사성 (가설2)	-0.075 (0.20)	-0.089 (0.18)	-0.058 (0.10)
재무적 성과 (가설3)	<b>-0.319**</b> (0.14)	<b>-0.228*</b> (0.12)	<b>-0.136**</b> (0.07)
고용불안정성-상 (가설4)	-0.348 (0.33)	-0.358 (0.29)	-0.161 (0.16)
고용불안정성-중 (가설4)	-0.048 (0.22)	-0.180 (0.21)	-0.068 (0.11)
노사관계의 협력성 (가설5)	<b>-0.356**</b> (0.16)	-0.017 (0.15)	-0.070 (0.08)
<b>노동운동 부문 제도적 환경 요인</b>			
민주노총더미 (가설6)	<b>0.555**</b> (0.25)	<b>0.425*</b> (0.22)	<b>0.282**</b> (0.12)
초기업교섭더미 (가설7)	0.271 (0.21)	<b>0.603**</b> (0.19)	<b>0.260**</b> (0.10)
<b>주요 통제 요인</b>			
전체 조직률	-0.016*** (0.00)	-0.017*** (0.00)	-0.010*** (0.00)
팀 기반 인사관리	-0.224** (0.10)	-0.278** (0.09)	-0.156** (0.05)



교대근무제	-0.491* (0.26)	-0.254 (0.24)	-0.193 (0.13)
탄력근무제	0.428 (0.30)	0.714** (0.29)	0.386** (0.15)
공공부문 더미	0.678** (0.34)	0.279 (0.31)	0.247 (0.17)
단일 사업장 여부	0.443* (0.23)	0.409** (0.21)	0.261** (0.11)
사업장 규모	-0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	-0.000 (0.00)
<b>표본 요약</b>			
전체 관측치수(N)	1107	972	972
관측된 사업체 개수	620	567	567
사업체별 평균 관측 횟수	1.8	1.7	1.7
사업체별 최소 관측 횟수	1	1	1
사업체별 최대 관측 횟수	3	3	3

연도 더미, 산업 더미 통제함(\*P<.1, \*\*P<.05,\*\*\*p<.01, 괄호 안의 값은 표준오차)

<표 11>는 ‘비정규직에 대한 정규직 노조의 포용적인 대응’에 영향을 미치는 독립변수들의 효과크기를 분석한 결과이다. 정규직 노조의 비정규직 대응을 나타내는 세 가지 대리변수는 ‘비정규직 노조 가입자격 수여 여부’, ‘우호성 변수’, ‘포용강도 변수’이며, 각 대리변수를 활용한 패널 분석 모형은 모델 1, 모델 2, 모델 3 순이다. 모델 1과 모델 2는 패널 이항 로짓 분석으로, 모델 3은 패널 순서형 프로빗 분석으로 추정하였다.

먼저 노조가입자격수여 여부를 종속변수로 한 모델 1의 분석결과를 살펴보자. 사업체 환경요소 중 ‘비정규노동자 비중’의 계수는 통계적으로

유의하지 않았으므로 가설 1은 기각되었다. ‘정규직-비정규직 간의 업무 유사성’의 계수도 통계적으로 유의하지 않았으므로 가설 2도 기각되었다. ‘사업체의 재무적 성과’는 통계적으로 유의한 음의 부호를 보임으로써 가설3에서 예상한 방향과 반대방향으로 지지되었다. 이는 동종업계에서 사업체의 재무적 성과가 좋아질수록 정규직 노조가 비정규직에게 노조 가입자격을 수여할 확률이 감소한다는 것을 뜻한다. 따라서 사업체의 재무적 성과가 좋아질수록 내부자-외부자 가설에 기반한 정규직 노동조합의 경제적 합리성이 강화된다는 사실을 짐작할 수 있다. ‘정규직고용불안정성’의 계수는 모두 통계적으로 유의하지 않았기 때문에 가설 4는 기각되었다. ‘노사관계의 협력성’ 계수는 통계적으로 유의한 음의 값을 보였으므로 가설 5는 지지되었다. 이를 통해 사용자와 협력적인 관계에 있는 정규직 노동조합일수록 비정규직에게 배타적인 태도를 보인다는 것을 알 수 있었다. 다음으로 노동운동부문의 제도적환경 요소의 영향을 추정한 결과를 살펴보자. 기준집단인 ‘한국노총소속’에 비해 ‘민주노총소속’의 계수 값이 통계적으로 유의한 양의 값을 가지므로 가설 6은 지지되었다. 하지만 기준 집단인 ‘기업별 교섭’에 비해 ‘초기업 교섭 더미’의 계수값은 통계적으로 유의하지 않았기 때문에 가설 7은 기각되었다.

다음으로 ‘우호성 변수’를 종속변수로 한 모델 2에서 유의한 영향을 미치는 독립변수들을 살펴보자. ‘사업체의 재무적 성과’는 여전히 통계적으로 유의한 음의 부호를 보임으로써 가설3의 예측과 반대방향으로 지지되었다. ‘민주노총 소속’ 계수는 이번에도 유의한 양의 값을 보였으므로 가설 6은 지지되었다. 또한 초기업교섭더미의 계수도 통계적으로 유의한 양의 값을 보였으므로 가설7도 지지되었다. 나머지 환경요인들의 계수는 통계적으로 유의하지 않아 기각되었다.

마지막으로 ‘포용강도 변수’를 종속변수로 한 모델 3에서 유의한 영향을 미치는 독립변수들을 살펴보자. 이번에는 사업체 환경요소 중 ‘비정규직 노동자 비중’의 계수가 통계적으로 유의한 양의 값을 가지므로 가설 1을 지지하였다. ‘사업체의 재무적 성과’는 통계적으로 유의한 음의 부호를 보였으므로, 이번에도 예측한 가설과는 반대방향으로 지지되었다.

나머지 사업체 환경요인들의 계수들은 통계적으로 유의하지 않았다. 노동조합의 제도적 환경의 경우, 이번에도 ‘민주노총더미’의 계수는 통계적으로 유의한 양의 값을 가짐으로써 가설 6을 지지하였다. 또한 ‘초기업교섭 더미’의 계수도 유의한 양의 값을 가짐으로써 가설 7을 지지하였다.

<표 11>비정규직 노조가입자격과 비정규직 근로조건

	정규직대비 비정규직 임금수준 (모델 4)	정규직 전환된 기간제 일자리 수 (모델 5)
비정규직 노조 가입자격 수여 (가설 8)	0.191 (1.42)	<b>0.746***</b> (0.05)
<b>주요 통제변수</b>		
비정규직 비중	-14.612*** (4.41)	-2.201*** (0.19)
정규직-비정규직 업무 유사성		0.011 (0.04)
사업체 재무적 성과	0.520 (0.83)	-0.208*** (0.04)
정규직 고용불안정성(중)	1.42 (1.38)	-0.063
정규직 고용불안정성(상)	2.82 (1.96)	-0.932***
노사관계의 협력적 성격	0.03 (0.99)	0.817*** (0.03)
민주노총더미	2.499 (1.51)	0.053 (0.06)
초기업교섭더미	-1.101 (1.23)	-0.066 (0.05)
<b>표본 요약</b>		
전체관측치수(N)	547	801
관측된 사업체 개수	386	453

사업체별 평균 관측 횟수	1.4	1.8
사업체별 최소 관측 횟수	1	1
사업체별 최대 관측 횟수	3	3

연도 더미, 산업 더미 통제함(\*P<.1, \*\*P<.05, \*\*\*p<.01, 괄호 안의 값은 표준오차

위의 <표11>은 정규직 노조가 비정규직에 노조 가입자격을 수여하는 것이 비정규직 근로조건에 어떤 영향을 미치는지를 분석한 결과이다. 비정규직 근로조건은 두 가지 변수로 살펴보았다. 첫 번째 변수는 정규직과 유사한 업무를 수행하는 비정규직 노동자들을 대상으로 측정한 ‘정규직 대비 비정규직 임금수준’이다. 이를 종속변수로 놓고 분석한 모형은 ‘모델 4’라고 지칭한다. 두 번째 변수는 ‘정규직 전환된 기간제 일자리 수’이다. 이를 종속변수로 놓고 분석한 모형은 ‘모델 5’라고 지칭한다. 모델 4는 패널 GLS 모형분석을, 모델 5는 패널카운트 모형 분석으로 추정하였다.

모델4의 분석결과에 따르면 비정규직의 노조가입자격수여가 정규직 대비 비정규직 노동자의 임금 수준에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 하지만 모델 5의 분석결과를 보면, 정규직 노조가 비정규직에게 노조가입자격을 수여할 경우 정규직으로 전환되는 기간제 일자리 수가 통계적으로 유의하게 증가한다는 사실을 알 수 있다. 이로써, 비정규직에게 노조가입자격을 수여하는 노동조합이 비정규직 고용불안을 개선한다는 점을 확인할 수 있었고 가설 8은 지지되었다.

이상의 분석을 통해 도출된 가설 검증 결과는 <표 12>과 같다.

<표12> 가설검증 결과 요약

가설	결과 <sup>5)</sup>
가설 1. ‘비정규직 노동자 비중’과 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’ 간에는 양적 관계가 존재한다.	지지
가설 2. ‘정규직-비정규직 노동자 간 업무 유사성 존재’와 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’간에는 양적 관계가 존재한다.	기각
가설 3. ‘사업체의 재무적 성과’와 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’간에는 양적 관계가 존재한다.	기각 (반대방향으로 지지)
가설 4. ‘정규직 고용불안정성’과 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’간에는 부적 관계가 존재한다.	기각
가설 5. ‘노사관계의 협력적 성격’과 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’간에는 부적 관계가 존재한다.	지지
가설6. ‘노조가 소속된 상급단체’는 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’에 영향을 미칠 것이다. 한국노총 소속에 비해 민주노총 소속 노동조합의 경우 정규직 노동조합이 비정규직에 대해 포용적인 대응을 할 확률이 높아질 것이다.	지지
가설 7. 교섭 구조는 ‘비정규직에 대한 정규직 노동조합의 포용적 대응’에 영향을 미칠 것이다.  기업별 교섭 구조에 비해 초기업 교섭 구조에서 정규직 노동조합이 비정규직에 대해 포용적인 대응을 할 확률이 높아질 것이다.	지지
가설 8. 비정규직에 대한 정규직 노조의 포용적 대응은 비정규직 근로조건 개선에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	지지

## 제 7 장 결론 및 토의

### 제 1 절 연구요약 및 시사점

본 연구의 목적은 두 가지였다. 첫째는 노동조합 외부환경요인들이 ‘비정규직에 대한 정규직 노조의 포용적 대응’에 미치는 영향을 확인하는 것이었다. 둘째는 비정규직의 노조 가입자격 획득이 실제로 그들의 근로조건 개선에 유의한 영향을 미치는지를 검증하는 것이었다.

전자에 관한 분석 결과에 따르면 본 연구에서 주목한 대부분의 환경요인들이 정규직 노조의 비정규직 대응에 영향을 미쳤다. ‘비정규직 노동자 비중이 클수록’, ‘민주노총 소속 노조일수록’, ‘초기업 교섭 구조에 참여하는 노조’일수록 정규직 노동조합이 비정규직 노동자들을 포용할 확률이 높아졌다. 반면 ‘동종업계 평균 대비 사업체의 재무적 성과가 높을수록’, ‘노사관계의 협력적 분위기가 강할수록’ 정규직 노동조합이 비정규직 노동자들을 포용할 확률은 낮아졌다.

사업체 환경과 노동운동부문의 제도적 환경이 모두 정규직 노조의 비정규직 대응 선택에 영향을 미친다는 사실은 이론적, 실천적 함의를 갖는다. 먼저, 사업체 환경이 정규직 노조의 행동에 영향을 미쳤다는 점을 생각해보자. 이러한 결과는 노동조합이 외부환경에 따라 조직의 규칙과 행동을 바꾼다는 사실을 드러냄으로써 전략적 노사관계론의 주장을 지지해준다. 뿐만 아니라 본 논문의 결과들은 노동부문의 연대를 이끌어 내려는 활동가들이 참고할만한 지침이 될 수 있을 것이다. 일례로 간부들은 노동조합의 이기적 동기가 강화되기 쉬운 상황을 미리 파악한 뒤, 조합원들의 계급 정체성을 강화시킬 교육을 제공할 수 있다. 그와 같이 적절한 대처가 이뤄질 경우, 노동조합은 비정규직 노동자들과의 연대를 보다 견고하게 지켜나갈 수 있을 것이다.

---

5) 영향요인 검증(모델1~모델3)시 하나 이상의 모델에서 지지되었으면 통계적으로 유의한 영향을 미친다고 간주하였다.

또한 노동운동부문의 제도적 환경이 정규직 노조의 행동에 영향을 미쳤다는 결과를 생각해보자. 이들 변수들은 가장 일관적으로 지지된 요인이었다. 이러한 결과들은 운동조직 네트워크가 조합원의 정체성을 강화한다고 주장한 사회운동이론의 함의를 뒷받침해준다. 실증 분석 결과, 한국노총보다는 민주노총이, 기업별 교섭구조보다는 초기업별 교섭구조가 노동부문의 연대전략을 선택하는 데 기여하는 환경이 되었다. 따라서 비정규직과의 연대를 도모하는 노동조합 간부들이 이러한 결과들을 참고하여 노동조합의 제도적 환경을 설계하면 도움이 될 것이다.

후자에 관한 분석결과에서는, 정규직 노조가 비정규직에게 노조가입 자격을 수여할 때, ‘비정규직 상대임금 수준’에는 변화가 없지만, ‘정규직으로 변환된 기간제 일자리 수’가 유의하게 증가한다는 사실을 확증해주었다. 이러한 결과들은 비정규직을 포용하는 정규직 노동조합이 비정규직 고용불안 감소에 긍정적으로 기여한다는 점을 확인시켜 준다.

한편, 분석결과 중 흥미로운 사실도 발견되었다. ‘사업체의 재무적 성과’변수가 예상과 달리 반대 방향으로 지지되었던 것이다. 원래 가설에서는 사업체의 재무적 상태가 나빠질수록 정규직 노동자가 비정규직에 대체될 가능성이 높아지므로 정규직 노동조합이 비정규직을 포용하기 어려워진 것이라고 예상했었다. 또한 사업체의 재무적 상태가 좋아져야만 정규직 노조가 비정규직을 포용할 경제적, 규범적 동기가 늘어날 것이라고 예측했었다. 하지만 분석 결과, 사업체의 재무적 상태가 좋아질수록 정규직 노동조합이 비정규직을 포용할 확률이 감소한다는 사실이 일관되게 확인되었다. 재무적 성과가 좋은 사업체일수록 정규직 노동조합이 비정규직 노동자들을 배재하는 경향이 나타난 것이다. 아마도 사업체의 재무적 상태가 좋아질수록 정규직노조는 단체교섭의 프리미엄을 독점하고자 비정규직을 배제하는 것 같다.

한편, ‘정규직-비정규직 간 업무 유사성’과 ‘정규직의 고용불안정성’에 관한 가설들은 모든 모델에서 기각되었다. ‘정규직-비정규직 간 업무 유사성’이 모든 모델에서 기각된 이유들을 생각해보자. 첫째, 앞서 논증

했던 대로, 정규직과 비정규직의 업무에 유사성이 있을 때에는 ‘교섭력 가설에’ 과 ‘내부자-외부자 가설’에 의한 경제적 합리성이 비슷한 강도로 발견되어 그 방향성이 혼재되어 나타났을 수 있다. 둘째, 본 연구에서 사용한 변수가 이항(Binary) 변수라는 한계로 인해 효과크기가 작게 나타났을 수 있다. 본 연구에서 활용한 데이터에서는 두 노동자 집단 간 업무 유사성이 존재하는지 여부만 나타낼 뿐, ‘업무 유사성이 얼마나 큰지’, ‘서로 유사한 업무를 하는 정규직과 비정규직의 비중이 각각 어떠한지’, ‘두 노동자 집단에 의해 공통적으로 수행되는 업무의 성격이 어떠한지’ 등의 세부적인 정보는 제공하지 못한다. 따라서 단순히 업무 유사성의 존재여부만으로는 정규직 노조의 행동에 미치는 영향력이 정교하게 포착되기 어려웠을 수 있다. ‘정규직의 고용불안정성’ 변수 역시 이와 유사한 한계를 가지고 있다. 이 변수는 조합원들의 주관적인 고용불안감을 측정 한 것이 아니라 객관적인 고용조건을 측정한 것을 기반으로 구성한 데이터이다. 정규직 조합원들이 실제로 느끼는 고용불안정성과 사업체의 객관적 고용조건 간에는 괴리가 존재할 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 조합원들의 심리적 고용불안을 측정한 자료를 활용한 분석이 필요하다고 본다.

## 제 2 절 본 연구의 의의, 한계 및 향후 연구 과제

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 노동조합의 외부적 환경요인들이 정규직 노동조합의 비정규직 대응 전략 결정에 영향을 미친다는 것을 최초로 검증한 연구이다. 선행연구자 장귀연(2009)은 노동조합이 외부 상황에 따라 전략적인 행동을 결정한다고 보는 노사관계론적 접근을 부인했었다. 하지만 본 연구에 의하면, 노동조합의 외부환경은 노동조합의 인식과 비정규직 대응 유형 결정에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 기존 연구에서 간과하고 지나친 부분들을 확증함으로써 비정규직을 대하는 정규직 노동조합 행동을 이해하는



데에 기여했다.

둘째, 본 연구는 노동조합 외부 환경요인이 노동조합의 경제적 합리성과 규범적 합리성에 미치는 영향을 복합적으로 고려함으로써 보다 높은 예측력을 지닌 가설을 수립했다는 점에서 의의를 지닌다. 노동조합과 비정규직 이슈를 함께 다룬 선행연구들은, 대부분 노동조합 행동이 미치는 영향의 방향성을 예측하지 않았다. 다만 상충되는 두 가설인 ‘내부자-외부자 가설’과 ‘교섭력 가설’을 서두에 병렬적으로 제시해 놓고, 데이터 분석을 통해 어떤 가설이 한국 노동조합에서 더 우세하게 나타나는지를 귀납적으로 설명할 뿐이었다. 하지만 본 연구는 구체적인 상황에 따라 더 설명력이 높은 이론들을 활용하여 가설들을 제시했다. 실제로 7개의 가설 중 4개의 가설이 본 연구에서 예측한 방향대로 지지됨으로써(기각된 3개의 가설 중 1개는 반대방향으로 지지됨), 이러한 논증방식이 어느 정도 설명력을 지님을 보여주었다.

셋째, 본 연구는 비정규직에게 노조가입자격을 수여한 정규직 노동조합이 실제로 비정규직 근로조건에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 최초로 검증했다는 의의를 지닌다. 이로써 비정규직에 포용적인 노동조합이 비정규직 문제 해결의 열쇠를 쥔 중요한 주체라는 점을 확인할 수 있었다.

넷째, 본 연구는 방법론적 측면에서 선행연구들을 보완했다는 의의를 지닌다. 질적 자료나 설문데이터를 활용했던 선행연구와 달리, 본 연구는 한국노동연구원이 수집한 3개년 패널데이터를 활용하여 분석을 수행함으로써 결론의 일반성을 높였다. 또한 본문은 패널 분석을 통해 각 사업체의 관찰되지 않는 이질성을 통제하여 독립변수와 종속변수 간의 인과성을 강하게 뒷받침하였다.

한편 본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 모든 독립변수들이 종속변수에 대한 시간적 선행성 요건을 다 만족한 것은 아니었다. 분석 자료인 사업체 패널 데이터는 격년마다 수집되는데 일부 문항만 ‘작년 시점’이나 ‘지난 2년간의 기간’을 기준으로 조사되었다. ‘동종업계 대비 사업장

의 재무적 성과'나 '정규직의 고용불안정성', '초기업교섭터미'는 조사시점보다 과거시점을 기준으로 측정된 변수들이었다. 따라서 이들 변수들은 종속변수에 대한 시간적 선행성 요건을 만족한다. 하지만, 그 외의 다른 독립변수들은 종속변수와 같은 시점에 측정되었기 때문에 시간적 선행성 요건을 충족시키지 못한다.<sup>6)</sup> 비록 주어진 데이터의 특성상 어쩔 수 없는 선택이었지만, 본 연구의 설계가 인과성 검증을 위한 논리적 조건을 완벽하게 충족하지 못한 것은 사실이다. 따라서 추후에 종단적 데이터가 더 많이 축적되면 모든 독립변수들이 시간적 선행성 요건을 완벽하게 충족시킬 수 있도록 설계된 분석을 수행해야 할 것이다.

둘째, 앞서 언급했듯이 일부 독립변수들은 관찰하려는 대상을 정교하게 측정하지 못했다는 한계를 갖고 있다. 예를 들어 '정규직-비정규직 간 업무 유사성의 존재'는 단순히 이항변수로만 측정이 되었다. 따라서 '유사성이 얼마나 높은지', '유사한 업무의 중요성이 얼마나 큰지' 등의 정보는 반영할 수가 없었다. 이와 유사하게 '정규직의 고용불안정성' 데이터는 실제 정규직 조합원들이 느끼는 고용불안감이 아닌 사업체의 객관적 상황에 근거하여 구성된 변수였기 때문에 원래 의도했던 정보를 담지 못했을 가능성이 크다. 따라서 추후 연구에서는 보다 정교한 정보를 담고 있는 객관적, 주관적 자료를 활용하여 정확한 효과 크기를 분석해야 한다.

본 연구에서 확장하여 추후에 분석을 시도해 볼만한 것은 '사용자가 시행하는 인사제도가 정규직노조의 비정규직 대응에 미치는 영향'을 살펴보는 것이다. 정규직 조합원이 비정규직과의 관계를 인식할 때, 사용자의 인사제도가 무의식적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 이들 요인간의 인과관계를 연구해보는 것은 흥미로운 주제가 될 것이다.

---

6) 게다가 주요 변수가 2005, 2007, 2013년과 같이 간헐적으로 조사되었기 때문에 레그 변수의 효과를 살피기도 구조적으로 만만치 않았다. 설령 레그 변수를 활용한 분석이 가능했다고 하더라도 문제는 발생한다. 사업체 패널자료는 격년마다 조사된다. 그러므로 레그변수를 사용하면 2년 전의 독립변수로 현재 종속변수를 추정하게 되어 그 인과관계가 실제보다 느슨하게 나타날 가능성이 커지는 것이다. 따라서 본 연구의 설계처럼 동시점(t)에 측정한 독립변수를 활용한 분석이 더 정확한 인과관계를 반영하는 것일 수 있다.

## 참고문헌

- 강현아. (2003). 대기업 노동조합에서 비정규여성노동자의 배제양상.
- 강현아. (2004). 노조운동: 작업장에서 비정규 노동자 배제에 관한 사례 연구: 사내하청 노동자를 중심으로. *산업노동연구*, 10(1), 33-57.
- 김기승, & 김명환. (2013). 노동조합은 정규직과 비정규직 간의 임금격차를 줄이는가. *산업관계연구*, 23(1), 71-92.
- 류성민. (2010). 몰입형 인사관리가 기업성과에 미치는 영향. *산업경제연구*, 23(5), 2609-2634.
- 민인식, & 최필선. (2009). STATA 패널데이터 분석. 서울: 한국 STATA 학회.
- 박우성, & 박재용. (2005). 비정규직의 활용과 노동조합의 역할: 실증분석과 시사점. *산업관계연구*, 15(1), 23-41.
- 송태수. (2010). 노동시장 유연성 논쟁과 '신 노사관계'이론 연구. *연구총서*, 2010(17), 1-138.
- 이병훈, 홍석범, & 권현지. (2014). 정규직-비정규직의 연대정치. *한국사회학*, 48(4), 57-90.
- 이원희, & 김동원. (2013). 기업별 교섭에서 산별교섭으로의 전환이 교섭 성과에 미치는 영향. *산업관계연구*, 23(3), 35-65.
- 이주희. (2009). 한국의 단체교섭구조. *산업관계연구*, 19(1), 65-86.
- 유범상. (2005). [특집: 노동운동의 이념과 정책] 한국 노동운동 이념의 풍경화: 이념의 빈곤과 정체성의 딜레마. *동향과전망*, 11-64.
- 장귀연. (2009). *비정규직 노동자에 대한 노동조합 대응 연구* (Doctoral dissertation, 서울대학교 대학원).

정이환. (2003). [일반논문] 분단노동시장과 연대-정규·비정규 노동자간 연대의 연구. *경제와사회*, 59, 161-192.

조돈문. (2009). 노사관계와 노동의식: 비정규직 투쟁과 정규직 노동조합의 딜레마: 캐리어와 지엠대우 창원공장의 사례연구. *산업노동연구*, 15(2), 151-186.

최인이. (2007). 노동조합운동전략으로서의 프레이밍과 정체성 구성. *동향과 전망*, 273-313.

최인이. (2011). 특집: 민주화운동 단체들에 대한 정치사회학적 고찰; 한국노총과 민주노총의 조직과 운동전략 비교: 양대 노총의 제도적 매개역할 (1997~ 2005) 을 중심으로. *기억과 전망*, 24(단일호), 79-130.

한국노동연구원, 『비정규직 노동통계』 2016

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel management*, 16(8), 28-31.

Atkinson, J. (1987). *Flexibility or fragmentation?: the United Kingdom labour market in the eighties*.

Borland, J. (1986). The Ross-Dunlop Debate Revisited. *Journal of Labor Research*, 7(3), 293-307.

Brown, C., & Boswell, T. (1995). Strikebreaking or solidarity in the great steel strike of 1919: a split labor market, game-theoretic, and QCA analysis. *American Journal of Sociology*, 100(6), 1479-1519.

Clawson, D. (2003). *The next upsurge: Labor and the new social movements*. Cornell University Press.

Clegg, H. A. (1976). *Trade unionism under collective bargaining: a theory based on comparisons of six countries*. Oxford: B. Blackwell.

Conner, K. R. (1991). A historical comparison of resource-based

theory and five schools of thought within industrial organization economics: do we have a new theory of the firm?. *Journal of management*, 17(1), 121-154.

Craypo, C. (1945). The decline in union bargaining power. *US Labor Relations*, 1989, 3-43.

DiMaggio, P., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.

Dunlop, J. T. (1950). *Wage determination under trade unions*. Oxford: Blackwell.

Dunlop, J. T. (1958). *Industrial relations systems*. Harvard Business Sch.

Flanders, A. (1970). *Management and unions*.

Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). What do unions do. *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 38, 244.

Hanka, G. (1998). Debt and the terms of employment. *Journal of Financial Economics*, 48(3), 245-282.

Heery, E. (2004). The trade union response to agency labour in Britain. *Industrial Relations Journal*, 35(5), 434-450.

Hyman, R. (1975). *Industrial relations: A Marxist introduction*. Springer.

Kaufman, B. E. (1981). Bargaining theory, inflation, and cyclical strike activity in manufacturing. *Industrial & Labor Relations Review*, 34(3), 333-355.

Katz, H. C., Kochan, T. A., & Gobeille, K. R. (1983). *Industrial*

relations performance, economic performance, and QWL programs: An interplant analysis. *Industrial & Labor Relations Review* , 37(1), 3-17.

Mancur, O. L. S. O. N. (1965). The logic of collective action. *Public goods and the theory of groups*.

Offe, C., & Wiesensthal, H. (1980). Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. *Political power and social theory*, 1(1), 67-115.

Oliver, C. (1996). The institutional embeddedness of economic activity. *Advances in strategic management*, 13, 163-186.

Oliver, C. (1997). Sustainable competitive advantage: Combining institutional and resource-based views. *Strategic management journal*, 697-713.

Olson, M. (2009). The logic of collective action (Vol. 124). Harvard University Press.

Rees, A. (1952). Industrial conflict and business fluctuations. *The Journal of Political Economy*, 371-382.

Ross, A. M. (1956). Trade union wage policy. Univ of California Press.

Shelby, T. (2002). Foundations of black solidarity: collective identity or common oppression? *Ethics*, 112(2), 231-266.

Snow, D. A., & McAdam, D. (2000). Identity work processes in the context of social movements: Clarifying the identity/movement nexus. *Self, identity, and social movements*, 13, 41-67.

Thomas A. Kochan, Robert B. McKersie and Harry C. Katz, (1986) The Transformation of American Industrial Relations.

NewYork:BasicBooks.

Tilly, C. 1978From Mobilization to Revolution. Reading, MA: Addison-Wesley.

Voos, P. B. (1987). Managerial perceptions of the economic impact of labor relations programs. *Industrial &Labor Relations Review* , 40(2), 195-208.

Wooldridge Jeffrey, M. (2002). Econometric analysis of cross section and panel data. *Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology.*

## ABSTRACTS

### The reaction of regular-worker union toward contingent workers.

: the Analysis of Influencing Factors and Outcomes of the  
reactions

Hyemin Han

Department of Business Administration

The Graduate School

Seoul National University

The Purpose of this study is twofold. Firstly, to find out situational conditions which induce generous behaviors of regular-worker union toward contingent workers. Secondly, to analyze whether those generous reaction of regular-worker union truly improves the working conditions of contingent workers. Though more space has been allocated to the explanation of the former, confirmation of the latter issue also carries important meaning.

Theoretically, regular-worker union makes decision about contingent-worker reaction based on relative influences of the two rationalities -economic rationality and normative rationality. Economic rationality refers to the union's motivation which focuses on increasement of union member's economic interests. Therefore, regular-worker union with strong economic rationality would exclude



contingent workers for the sake of union members. However, normative rationality is union's motivation to justify its behavior by conforming it to social norms. So regular-worker union with dominant normative rationality would embrace contingent workers to meet social expectations.

At this point, I focused on the role of external environments of union, assuming that each type of union rationality will be fortified or weakened according to specific situation. Finally, when dominant type rationality is formed, I proposed that rationality would control the union's reaction towards contingent workers. Furthermore, I assumed unions which take generous stances toward contingent worker will improve the working conditions of contingent workers.

According to the panel analysis of WPS 2007, WPS 2009 and WPS 2013, union's external environment, the circumstance of enterprise and institutional environment of labor union movement, do influence the reactions of regular-worker union towards contingent workers. Among the enterprise circumstances factors, 'contingent-workers ratio', 'financial performance of the enterprise', 'cooperative nature of union-management relationship' had impacts on union's reaction. This result corresponds to strategic industrial relations theory which stress the effects of external environments on union's rules and behaviors. Furthermore, two institutional environment factors of labor movement, 'national labor federation' and 'bargaining structure', showed significant influences on union's reactions. This result supports the implication of social movement theory which emphasize the influences of movement network on participants' identity and ideological behaviors.

In additional, the panel analysis revealed that the generous

reactions of regular-worker union towards contingent worker do improve the working condition of contingent workers. Though comparative wage level of contingent worker didn't show significant change, 'number of temporary positions switched to permanent positions' increased when union confer membership to contingent workers. With this, I could confirm that korea's corporate unions possess a big potential to relieve or solve contingent-worker problems.

Keyword: Regular-worker union, contingent worker, Solidarity, Economic Rationality, Normative Rationality, External Environment of Union, Working Conditions

학번: 2015-20688